

العنوان:	التخطيط لمواجهة التمييز النوعي للمرأة كمدخل لتحقيق الأمن الاجتماعي
المصدر:	مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية - مصر
المؤلف الرئيسي:	خليل، منى عطية خزام
المجلد/العدد:	ع 30, ج 2
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2011
الشهر:	ابريل
الصفحات:	641 - 688
رقم MD:	121626
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
قواعد المعلومات:	EduSearch, HumanIndex
مواضيع:	الأناث، الخدمة الاجتماعية، التمييز النوعي ضد المرأة، الأمن الاجتماعي، المرأة المصرية، عدالة النوع الاجتماعي، الذكور، مصر، أمية الفتيات الريفيات، العنف ضد المرأة، منح الجنسية لاطفال المرأة، اتخاذ القرارات، تفاوت الاجور، التحرش الجنسي، القوانين والتشريعات، دور الأمم المتحدة، المرأة العاملة المصرية، النساء العاملات بالشركات المصرية
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/121626

التخطيط لمواجهة التمييز النوعى للمرأة
كمدخل لتحقيق الأمن الاجتماعى

دكتورة

منى عطيه خزام خليل

المدخل إلى مشكلة البحث:-

اكتسب موضوع المرأة ودورها فى المجتمع اهتماماً متزايداً فى الربع الأخير من القرن العشرين، وتزامن هذا الاهتمام مع الاهتمام المتزايد بالتنمية من حيث عناصرها وأبعادها والجهات المشاركة فيها، وقد تطورت النظرة إلى دور المرأة فى المجتمع مع تطور مفهوم التنمية، وعدم اقتصاره على البعد الاقتصادى ليشمل أبعاداً اجتماعية وسياسية وثقافية ترتبط بتلبية حاجات الإنسان العملية والاستراتيجية للرجل والمرأة على السواء، وبالرفاه الاجتماعى للمواطنين، وقد ساهم هذا الأمر فى تطوير النظرة السائدة حول دور المرأة فى التنمية، من كونها معيقة لهذه العملية وتتطلب حلولاً معزولة عن واقع المجتمع إلى دراسة الأسباب التى تعيق مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل، واتخاذ الإجراءات الضرورية للنهوض بها وقد اعتبر عدم المساواة فى الحقوق وعدم التوازن فى علاقات القوى بين الرجل والمرأة من حيث السيطرة على الموارد والقدرة على التحكم فيها، وضعف المشاركة فى اتخاذ القرارات من المعوقات الأساسية التى تحول دون زيادة مشاركة المرأة فى التنمية والمجتمع وتهدد الأمن الاجتماعى.

وقد كان لحركة التحرر العالمية والحركة النسوية العالمية، والنضال من أجل القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واعتبار حقوقها جزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان دوراً فى خلخلة المفاهيم السائدة حول أدوار الرجال والنساء فى المجتمع. ونظراً إلى الارتباط الوثيق بين هذه المفاهيم وبين الثقافة السائدة فى المجتمع يجب أن تعمل كافة الجهات المعنية والحكومات والمنظمات الأهلية والدولية على بذل الجهد لإحداث التغيير المطلوب والهادف إلى تعزيز دور المرأة فى المجتمع، وذلك من خلال العمل على نشر مفاهيم المساواة والديمقراطية والعدالة الاجتماعية والمواطنة، ورفع مستوى الوعى بمختلف الأدوار التى تؤديها المرأة فى المجتمع وتعزيز ذلك بقوانين وإجراءات عملية مما يؤدى إلى دعم النوع الاجتماعى ومواجهة التمييز النوعى للمرأة.

والمساواة بين الجنسين حق إنسانى أساسى وهى تشير إلى المعاملة المتساوية مع الرجل والمرأة فيما يتعلق بحقوقهم وكذلك فى إطار التشريعات والسياسات بالإضافة إلى منحهم فرص متساوية للوصول إلى الموارد والخدمات والسيطرة عليها فى سياق العائلة والمجتمع، وتعنى المساواة بين الجنسين، امتلاك المرأة للفرص ذاتها التى يمتلكها الرجل بما فى ذلك القدرة على المشاركة فى الحياة العامة[١].

وفى هذا المنطلق يهتم المجتمع المصرى كأحد المجتمعات النامية بتنمية الموارد البشرية وخلق طاقات واعية تسهم فى تنميته وتقدمه، وتعتبر المرأة أحد هذه الموارد التى تلعب دوراً هاماً فى عملية التنمية، حيث يمكن القول أن مشاركتها فى عملية التنمية هدفاً من الأهداف الهامة التى يسعى إليها المجتمع، ويرجع ذلك الاهتمام إلى ما تملكه المرأة من وزن ديموجرافى بلغ ٤٩ % من جملة سكان مصر[٢]، كما يؤكد المخططون على ضرورة أن تؤخذ المرأة فى الاعتبار كهدف فى عملية التخطيط الاقتصادى والاجتماعى لتحقيق التنمية فهى شريحة من شرائح المجتمع إذا ينبغى النظر إلى قضية المرأة فى كلا الاتجاهين، الاتجاه الخاص بجهود المرأة بالدور الذى تقوم به من أجل التنمية، والاتجاه الخاص بجهود الدولة متمثلة فى إجراءات خطة التنمية من أجل المرأة[٣].

وقد اهتمت مصر فى العقدين الأخيرين بالمرأة ودورها على كافة الأصعدة، لتمكينها من الإسهام بفاعلية فى عملية التنمية، وتجلى هذا الاهتمام فى إنشاء العديد من الهيئات والمؤسسات التى تدعم مكانتها فى المجتمع وتحاول مساواتها بالرجل فأنشأ المجلس القومى للأمومة والطفولة عام ١٩٨٨م والمجلس القومى للمرأة عام ٢٠٠٠ ليسهم فى مسيرة تقدم وتنمية وعى المرأة وتمكينها من المشاركة الفعالة فى قضايا المجتمع وتقليل الفجوة الكبيرة بين الجنسين على كافة الأصعدة، فالفجوة الحادثة بين الرجل والمرأة فى مجالات التنمية إنما هى تكريس للفقر والتخلف والإسهام فى هدر نصف طاقة المجتمع، فلا يمكن تصور تنمية حقيقية إلا من خلال مبدأ المساواة بين الجنسين، المساواة فى الكرامة الإنسانية والمواطنة والحقوق المدنية والسياسية وفى حماية القانون دون تمييز مهما كان مصدره، لهذا لا يمكن اختزال مطلب المساواة إلى مطلب نسوى صرف فهو مطلب اجتماعى تنموى[٤].

ورغم التقدم الذى أحرزته المرأة فى مصر فى التعليم وفى الصحة وفى المجالات الأخرى خلال العقود الثلاث الماضية، فقد بقيت المنجزات متواضعة مقارنة بما حققته المرأة فى مجتمعات أخرى، ذلك أن أوضاع المرأة تتأثر بأوضاع المجتمع الذى تعيش فيه، ومصر لا تزال من المجتمعات النامية التى تعانى من صعوبات تؤثر على مختلف الفئات ومن بينها المرأة[٥].

بيد أننا نواجه فى الألفية الجديدة مرة ثانية سؤالاً حول أفضل الطرق للنهوض بعدالة النوع الاجتماعى فى ومن خلال عملية التنمية، فمشروع عدالة النوع الاجتماعى يبدو أنه يواجه صعوبات وذلك لأن المناخ الاقتصادى والسياسى أقل مواتاة للسعى لاتخاذ مشروعات تحقق المساواة فى حد ذاتها، كما أن تعميم مفهوم النوع الاجتماعى وجعله تياراً سائداً، وهو يمثل الاستراتيجية الأساسية للسعى لتحقيق مساواة النوع الاجتماعى قد فقد مصداقيته كاستراتيجية للتغيير[٦].

ويشير الكثير من الباحثين أمثال فيلبس **Philips 1991**[٧] باتمان **Patman 1998**[٨] وسمارت **Smart 2000**[٩] ونيوس بيوم **Nussbum 2002**[١٠] وتشارلز وورث وكلنكن **Chinkin & Charleswrth**[١١] ويافال ديفس **Yuval Dasis1997**[١٢] إلى أن مجموعات القوانين تحتوى على تحيزات تمارس التميز ضد المرأة فى مسائل الحقوق والاستحقاقات وأن هذه التحيزات عادة من نوعين الأول ينشأ استناداً إلى عدم المساواة فى المعاملة بين الجنسين حيث تضغى امتيازات الذكور وحقوقهم على حقوق الإناث مما يسبغ على المرآة وصفاً قانونياً متدنياً يوصف بانه مواطنة من الدرجة الثانية والنوع الثانى من التحيز وهو الذى ينشأ فى ظروف تسود فيها المساواة القانونية الرسمية بين الجنسين غير أن حقوق النساء تذوب فيما هو فى الواقع أعراف ذكورية فتصبح مساواة كاذبة لأنها تفترض وجود تكافؤ الفرص لكل من الجنسين وعند التطبيق فإن المساواة المجردة تتجاهل عدم تساوى الظروف والفرص.

وقد أكدت العديد من الدراسات على مواجهة المرأة للعديد من مظاهر التمييز ضدها حيث توصلت دراسة مارك بتينجر **Mark Petinger 2006** أن هناك تمييز يمارس ضد المرأة مقارنة بالرجل وخاصة فى مجال الأجر وفى مجال الترقية فى العمل[١٣] ودراسة جانيت باتريشيا **Janet Patricia 2002** التى توصلت إلى أن كل المبحوثات اللاتى تم تطبيق الدراسة عليهن وهن يعملن فى أعمال مرموقة تعرضن جميعا للتميز

النوعى ضدهن[١٤] كما أوضحت دراسة آبل ميلسنت Abel Milicent 2007 أن الطلاب يرون أن الأساتذة الذكور يمارسون التميز ضد المرأة الدارسة أكثر من الأساتذة الإناث[١٥] كما أكدت دراسة هونج سك Hong Sek 1996 على أن المرأة العاملة فى هونج كونج تعانى من التمييز النوعى سواء فى الأجور أو فى الحصول على الوظائف الأعلى[١٦].

وقد بينت دراسة مريم مصطفى ١٩٩٧ أوضاع المرأة فى المجتمع المصرى وانخفاض معدل النشاط الاقتصادى لها، وارتفاع معدل البطالة، وتدنى مستوى المعيشة مقارنة بالذكور، وضعف قدراتها التنافسية مما يزيد من فرص وقوعها فى نمط الفقر[١٧] وتوصلت دراسة ناهد رمزى ١٩٨٢ إلى أن المرأة المصرية تواجهها الكثير من التحديات والتى تتمثل فى تدهور المستوى الاقتصادى والاجتماعى والثقافى والجهل بحقوقها مما يؤثر على أسرتها وعلى كافة أوجه الحياة لها[١٨].

وترى فوزية عبد الستار أن الكثير من القوانين تميز بين الرجل والمرأة وخاصة فى المساواة فى الأجور والمرتبات وفى بعض قوانين الأحوال الشخصية وفى عمل المرأة وفى بعض المجالات كمجال القضاء وفى أن الجنسية المصرية لا تثبت للطفل الذى يولد من أم مصرية وأب أجنبى بالرغم من إثباتها لأب مصرى وأم أجنبية فضلاً عن بطئ إجراءات القضايا الذى كثيراً ما تضر بالمرأة[١٩].

وتبين الإحصاءات بعض أشكال التمييز النوعى للمرأة فى مصر فى مجال البطالة حيث تبلغ نسبة البطالة بين الذكور ١٨.٣ % بينما ترتفع بين الإناث إلى ٤٣.٨ %[٢٠] كما تبلغ معدلات البطالة بين الرجال ٥ % بينما بين النساء تبلغ ٢٠ %[٢١] كما يحدد بعض الباحثين أن هناك تمييز ضد المرأة فى مصر تمثل فى:-

- الفقر وقضايا تأنيث الفقر
- العنف والتحرش الجنسى
- تخلى الدولة عن الخدمات الاجتماعية المجانية للمرأة
- التمييز بين الرجال والنساء فى الأجور.
- أبعاد المرأة عن مواقع صنع القرار وبالتالى عن الحياة السياسية
- شبكات المتاجرة بالنساء[٢٢]

كما نبهت بعض الكتابات والدراسات إلى خطورة استمرار التميز النوعى ضد المرأة فقد أوضحت أحدى الباحثات أنه من صالح المجتمع أن يعمل على ترسيخ عدالة النوع الاجتماعى ومناهضة التمييز النوعى ضد المرأة لأن ذلك يؤدى إلى خلق علاقات أكثر إنصافاً بين الرجل والمرأة ويدعم مفهوم المواطنة ويحافظ على سلام وأمن المجتمع أى يحافظ على الأمن الأجتماعى[٢٣].

كما بينت دراسة ليسا جاى Lisa Gay 2009 أن التمييز النوعى ضد المرأة العاملة يؤثر سلباً على التزامها التنظيمى وعلى رضاها الوظيفى[٢٤] وقد بينت دراسة نيشا راميش Neesha Ramesh 1998 أن التميز النوعى ضد المرأة يؤثر على حالتها النفسية تأثيراً سلبياً كما يؤثر سلباً على مستوى تقديرها لذاتها كما يؤدى إلى الإعياء النفسى[٢٥].

ودعت دراسات أخرى إلى ضرورة سعى المجتمعات بمؤسساتها المختلفة حكومية وأهلية لإزالة التمييز ضد المرأة وتحقيق عدالة النوع الاجتماعى حيث دعت دراسة مركز الديمقراطية وحقوق العاملين إلى إزالة العقبات التى تحد من مساهمة المرأة

فى العملية الإنتاجية وتوفير الحماية القانونية والاجتماعية لها وأسرتها وتوفير المساواة مع الرجل ومنع كافة أشكال التمييز ضدها(٢٦) كما طالبت دراسة مركز دراسات المرأة العربية إلى ضرورة تبنى المجتمعات كافة السياسات الممكنة واتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على التمييز ضد المرأة ودعم قدرات المرأة على الجمع بين حقها فى العمل وواجباتها الأسرية وتقديم الخدمات المساعدة وتعديل التشريعات التى تحول دون ذلك(٢٧).

ومما سبق عرضه من آراء نظرية ودراسات ميدانية يتضح أن المرأة تواجه تميزاً نوعياً بمقارنتها بالرجل وأن هذا التميز النوعى قد يحرم المجتمع من مساهمة فئة غير قليلة هى فئة النساء فى تنميته كما قد يؤثر على الأمن الاجتماعى وعلى الحالة النفسية للمرأة ودعت الكثير من الكتابات إلى ضرورة مناهضة هذا التمييز النوعى ضد المرأة وتحقيق المساواة فى النوع الاجتماعى ودعت المجتمعات إلى اتخاذ التدابير التى تضمن حماية المرأة ومساواتها الاجتماعية فى النوع الاجتماعى.

لذلك كانت هذه الدراسة والتى تستهدف الوصول إلى مؤشرات تخطيطية لمواجهة التمييز النوعى ضد المرأة ولمزيد من تحديد مشكلة البحث سوف تعرض الباحثة للدراسات السابقة المرتبطة.

١- دراسة ليسا جاى Lisa Gay 2009 والتى سعت إلى تحديد أثر التمييز النوعى للمرأة العاملة على التزامها التنظيمى ورضاها الوظيفى وتم تطبيق الدراسة على عينة من النساء العاملات باستخدام أداة للاستبيان وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة معنوية بين التمييز النوعى ضد المرأة وكلاً من رضاها المهنى والتزامها التنظيمى كما أنه ليس هناك علاقة معنوية بين الالتزام الوظيفى ودعت الدراسة إلى مواجهة أشكال التمييز ضد المرأة العاملة(٢٨).

٢- دراسة سياما وآخرون Suama, et, al 2008 واستهدفت هذه الدراسة تحديد العوامل المصاحبة للتمييز النوعى للمرأة ودراسة الفروق فى التمييز النوعى ضد المرأة وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تمييزاً نوعياً ضد المرأة أكثر من الرجال وخاصة فى مجال الأجور وفى فرص التوظيف والترقى كما أن هناك ارتباط قوى بين إدراك النوع والتمييز النوعى للمرأة(٢٩).

٣- دراسة آبل ميلسنت Abel Milicent 2007 واستهدفت هذه الدراسة تقرير التمييز النوعى للأساتذة الذكور والإناث واعتمدت الدراسة على التصميم التجريبى الذى ضم ٤١ ذكراً، ٦٤ أنثى من طلاب الجامعات فى جنوب الولايات المتحدة لتحرير ما يحدث من تمييز نوعى من جانب الأساتذة وتوصلت الدراسة إلى أن الأساتذة الذكور أكثر تمييزاً نوعياً من الأساتذة الإناث وقد أوضح التحليل العاملى أن اتجاه الرجال نحو التمييز النوعى للنساء يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالنظرة الجنسية(٣٠).

٤- دراسة مارك بنيجر Mark Pettinger 2006 واستهدفت هذه الدراسة تحديد ما إذا كانت المرأة لا تزال تعانى من التميز النوعى فى الدخل والموقع الوظيفى وتحديد الفجوة فى الدخل بين الرجال والنساء والعوامل التى تؤدى إلى عدم العدالة فى الدخل وقامت الدراسة بتحليل ثلاث مكونات يرتبطوا بالدخل هى التعليم والعمر والمستوى التنظيمى مثل ساعات العمل الأسبوعية ونوع العمل ونوع الوظيفة والمستوى النوعى ويشمل متغيرات الجنس، والحالة الزواجية وعدد

الأطفال تحت سن السادسة، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تميزاً نوعياً ضد المرأة فى الدخل حيث تكسب المرأة أقل من ٢١% من الرجال بالرغم من حصولها على تقديرات عالية فى العمل واكتسابها مهارات الوظيفة وقد أوصت الدراسة بضرورة إزالة العوامل التى تؤدى إلى التمييز ضد المرأة(٣١).

٥- دراسة آن بولى Ann Polly 2003 وهى دراسة عن إدراك التمييز النوعى للمرأة ودور الدوافع والأحداث فى هذا التمييز وحاولت تحديد مدى إدراك التمييز النوعى للمرأة والمواقف التى تؤدى إليه والعلاقة بين الدافع للتميز والحكم عليه واعتمدت الدراسة على مقياس لاختبار فروضها واعتمدت على المدخل الظاهراتى وتوصلت الدراسة إلى أن هناك وتمييزاً كبيراً يمارس ضد المرأة وأن هناك دوافع تدفع إليه مرتبطة بالنوع تؤدى إلى المعاملة غير العادلة(٣٢).

٦- دراسة جانيت باتريشيا Janet Patricia 2002 وهى دراسة وصفية عن الاستراتيجيات التى تستخدمها المرأة التى تعمل فى الإدارة فى التعليم العادى عندما تواجه تمييزاً نوعياً وتم تطبيق الدراسة على عدد ١٠٠ من العاملات تتراوح أعمارهن بين ٤٠: ٧٥ سنة تعرضن لتمييز نوعى فى عملهن واستخدمت المقابلات المتعمقة والاتصالات التليفونية كأداتين لجمع البيانات وقد توصلت الدراسة إلى أن التمييز النوعى يعرقل النمو المهنى والالتزام المهنى وخاصة فى الأعمال التى ينظر إليها على أنها تمثل قيمة عالية فى المجتمع(٣٣).

٧- دراسة بلو وآخرون Blau, et, al 2000 واستهدفت هذه الدراسة اختبار الارتباط بين مواجهة المرأة لتمييز نوعى والوصول إلى الوظائف المميزة وتكونت عينة الدراسة من ٣٠٣ إمرأة و١٠١ رجل ممن يعملون فى المجال الصحى يتراوح سنهم ما بين ٢٢: ٢٥ سنة وتوصلت الدراسة أن النساء يواجهن تمييزاً نوعياً أعلى من الرجال وذلك بسبب الفروق الجنسية كما أن هناك علاقة ارتباطية سالبة بين التميز النوعى ضد المرأة والرضاء الوظيفى لها وتوصلت الدراسة إلى أن التمييز النوعى يستمر أيضاً فيما وراء جماعات العمل ويشكل ظاهرة(٣٤).

٨- دراسة نيشاراميش Neesha Ramesh 2000 استهدفت هذه الدراسة تحديد نوعية التمييز النوعى للمرأة وأثر ذلك على الحالة النفسية للسيدات الآسيويات الأمريكيات الدارسات بالجامعات وحاولت اختبار فرض رئيسى مؤداه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمييز النوعى التى تلقاه النساء والإعياء النفسى وتقدير الذات وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك تمييز نوعياً يمارس ضد المرأة وأن استمرار التمييز يؤدى إلى الإعياء النفسى للمرأة وإلى انخفاض تقديرهن لذواتهن وبالتالى يؤثر كل ذلك سبباً فى الحالة الصحية للمرأة(٣٥).

٩- دراسة كاثرين لابارو Catheine labarro 1998 حاولت هذه الدراسة وصف الاستراتيجية الوطنية التى تستخدمها المرأة التى تواجه تمييزاً نوعياً فى مجال التعليم الثانوى خاصة عندما يتعرض لمواقف يتعاملن فيه بطريقة مختلفة بسبب أنهم نساء وتم تطبيق الدراسة على عدد ١٢٥ أمرأة من الإدارة الوسطى ومن اللانى تعرضن لتميزاً نوعياً من جانب المشرفين وتم استخدام الجماعة البؤرية لمدة ساعتين لكل جلسة اسبوعياً ومقابلات فردية مع الحالات وقد توصلت

الدراسة أن المرأة لا تستخدم استراتيجية محددة لمواجهة التمييز النوعى ضدها وإنما تعتمد على خطوات فيزيقية ونفسية ومحاولة التفوق فى عملها(٣٦).

١٠- دراسة ديانا جيل Diana Jill 1998 وحاولت الدراسة الإجابة على سؤال مؤداه (هل تتعرض المرأة للتمييز النوعى؟) وما هى مظاهر هذا التمييز النوعى؟ وتوصلت الدراسة أن هناك أسباب للتمييز النوعى ترتبط بالنوع والطبقة الاجتماعية، ومناطق الاهتمام، العضوية المؤسسية، وأن المرأة تتعرض للتميز النوعى أكثر من الرجل(٣٧).

١١- دراسة بروس وآخرون Bruce, et.al 1997 واستهدفت الدراسة التوصل إلى الطريقة التى يواجه بها كل من النساء والرجال التميز النوعى وقد تم تطبيق الدراسة على ١٠٨ طالب تحت التخرج، ٢٤ خريج، ٦٤ من طلاب المدرسة الثانوية لتحديد نوعية التمييز النوعى الذى يواجهونه وقد توصلت الدراسة إلى النساء يلقين تمييزاً أعلى من الرجال وأن الخريجين يواجهون تمييزاً أقل من غير الخريجين(٣٨).

١٢- دراسة باميلاريد Pamela Reid 1997 استهدفت هذه الدراسة تحديد التمييز النوعى للمرأة فى الجامعة وقامت الدراسة بمسح ٣٧ طالبة جامعية، ٢٣ عضوه من عضوات هيئة التدريس بالجامعة لتحديد مدى وجود التميز النوعى للمرأة وتوصلت الدراسة أن الطالبة الجامعية تلقى تمييزاً نوعياً أقل مما تلقا المرأة كعضو هيئة تدريس فى الجامعات وأن الاختلاف فى مدى التمييز النوعى يرتبط بنوعية القسم العلمى الذى تنتمى إليه(٣٩).

١٣- دراسة هونج سيك Hong sek 1996 واستهدفت الدراسة تحديد التمييز النوعى للمرأة فى العمل فى هونج كونج، وقد تم تطبيق الدراسة على ١٠٠٠ امرأة عاملة فى الصناعة وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تمييزاً نوعياً قوياً ضد النساء العاملات بالصناعة كما وجد أن مستوى وعيهن بقضية النوعية الجنسية والتمييز منخفض، وقد دعت الدراسة تطبيق ما نادت به حركة العدالة فى الأجور وفى الخدمة المدنية فى القطاع الخاص كما طبقت فى القطاع العام(٤٠).

١٤- دراسة تيريزا ليفتين وآخرون Teresa Levitin, et,al 1991 استهدفت هذه الدراسة تحديد التمييز النوعى ضد المرأة الأمريكية العاملة وهى دراسة وصفية مسحية قام بها مركز بحوث المسح الاجتماعى لجامعة ميتشجان وتم تطبيق الدراسة على ٣٥١ امرأة، ٦٩٥ رجل باستخدام أداة للقياس ولجمع البيانات وقد أوضحت الدراسة أن هناك تمييزاً ضد المرأة فى الدخل بينها وبين الرجل الذى يعمل نفس العمل وأن هناك تميزاً أيضاً بسبب السن والطرق ونوع العمل كما وجدت الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوعية التمييز النوعى الذى تتعرض له المرأة والرضا الوظيفى(٤١).

وبتحليل الدراسات السابقة نجد أنها قد سارت فى ثلاثة اتجاهات الأول هو أن المرأة لازالت تواجه تمييزاً نوعياً فى مختلفة مجالات العمل وبخاصة فى الأجر وفى الفرص المتاحة لها للترقى بالمقارنة بالرجل والثانى يؤكد على أن هذا التمييز النوعى يؤدى بصفة أساسية إلى انخفاض كلاً من الرضا الوظيفى والالتزام المهنى عند المرأة والثالث يؤكد على أن هذا التمييز النوعى الذى يمارس ضد المرأة يؤدى إلى تأثيرات نفسية سلبية لديها وبخاصة فى توكيد الذات وفى صحتها النفسية.

مشكلة البحث:-

من خلال العرض السابق للآراء النظرية والدراسات السابقة يتضح مواجهة المرأة للتمييز النوعى وأن هذا التميز النوعى يعوق الاستفادة من أدوار المرأة (كنصف المجتمع) المجتمع فى تحقيق التنمية، كما أن مناهضة التمييز النوعى للمرأة يدعم مكانتها فى المجتمع ويتيح الاستفادة القصوى من طاقاتها المنتجة كما يعزز مفهوم المواطنة والعدالة فى المجتمع لذلك تتجه هذه الدراسة إلى تحديد مدى وجود تمييز نوعى ضد المرأة فى مصر وأشكال هذا التمييز النوعى وأخطاره وطرق مواجهته وصولاً إلى مؤشرات تخطيطية لمواجهته.

ويمكن تحديد مشكلة البحث فى شكل تساؤل رئيسى مؤداه "ما المؤشرات التخطيطية لمواجهة التمييز النوعى ضد المرأة فى مصر؟ ويتفرع من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:-

١- ما مدى وجود تمييز نوعى ضد المرأة فى مصر؟
٢- ما هى أشكال التمييز النوعى ضد المرأة؟
٣- ما هى أخطار استمرار التمييز النوعى ضد المرأة؟
٤- ما هى طرق مواجهة التمييز النوعى ضد المرأة ليتحقق لها الأمن الاجتماعى؟

أهداف الدراسة:-

١- تحديد مدى وجود تمييز نوعى ضد المرأة فى مصر.
٢- التوصل إلى مؤشرات تخطيطية لمواجهة التمييز النوعى ضد المرأة فى مصر كمدخل لتحقيق الأمن الاجتماعى لها.

الإطار النظرى والمفاهيم:-

أولاً: مفهوم التمييز النوعى للمرأة:-

تتعلق عدالة النوع الاجتماعى بالعلاقات الاجتماعية والقانونية السائدة بين الجنسين وبالمساواة بينها واحترام الاختلاف وأن المساواة تظل مبدءاً جوهرياً للعدالة وأن فى ممارسة القانون (بنصه وروحه) ينبغى معاملة الجميع باعتبارهم أشخاصاً اعتبارين متساويين وهو ما يعنى المواطنة الكاملة.

وينشأ التمييز النوعى للمرأة من التحيزات ضدها والتى هى عادة من نوعين الأول ينشأ استناداً إلى عدم العدالة أو المساواة فى المعاملة بين الجنسين حيث تطغى امتيازات الذكور وحقوقهم على حقوق النساء مما يصبغ عليهم وضعاً قانونياً متدنياً يوصف أحياناً بأنها مواطنة من الدرجة الثانية والنوع الثانى من التحيز ينشأ فى ظروف تسود فيها المساواة القانونية بين الجنسين، غير أن حقوق النساء تذوب فيما هو فى الواقع أعراف ذكورية، فهذه المساواة مساواة كاذبة لأنها تفترض وجود تكافؤ فرص بين كل من الجنسين وعند معاملة النساء كالرجال فإن المساواة المجردة تتجاهل عدم تساوى الظروف والفرص(٤٢).

وتعرف اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على أشكال التمييز ضد المرأة وفى نص المادة الأولى منها التميز النوعى للمرأة على أنه أى تفرقة أو إقصاء أو قيد يستند إلى أساس الجنس ويكون من أثره تعطيل أو إلغاء الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية فى المجال السياسى أو الاقتصادى أو الاجتماعى أو الثقافى أو المدنى أو أى

مجال آخر، وتمتعها بها وممارستها لها، بغض النظر عن حالتها الزوجية استناداً إلى المساواة بين الرجال والنساء(٤٣).

ويمكن تقرير التمييز ضد المرأة فى أى مجتمع بتوجيه السؤالين التاليين(٤٤):-

١- هل القوانين والسياسات والممارسات أو غيرها من التدابير تسبب أى تمييز أو إقصاء أو تقييد على أساس الجنس؟

٢- إذا ما تتسبب مثل هذه التفرقة أو الإقصاء أو التقييد فهل من أثرها أو غرضها تعطيل أو إلغاء الاعتراف للمرأة بالحقوق الإنسانية أو الحريات الأساسية وتمتعها بها وممارستها لها بغض النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بين الرجال والنساء.

ويرى بعض الباحثين أمثال ماك ايوان Mec Ewan(٤٥) ولزا زامبيا Wlsa zambia(٤٦) وتامال Tamal(٤٧) توير Toure(٤٨) أن التميز ضد المرأة يعنى عدم المعاملة العادلة بين النساء والرجال حيث يجرى تقييم العدل على أساس النتائج الواقعية وليس على أساس مفهوم رسمى يستخدم معياراً ضمنياً للتماثل أو عدم المساواة أو المعاملة غير العادلة قد تكون على مستوى العلاقات الاجتماعية وعلى مستوى المؤسسات التى تتوسط هذه العلاقات عدم المساواة الذى يؤدى إلى إلحاق الضرر بالنساء وحرمانهن من المزايا كما يعنى التعسف ضد المرأة الأمر الذى يتطلب إعادة ترتيب كفتى الميزان لصالح النساء ووضع استراتيجيات لأعمال التصحيح فى اتجاه تحويل المجتمع بأسره لكى يصبح أكثر عدالة وأكثر مساواة.

ويحدد كابير Kabeer مفهوم التمييز النوعى للمرأة على أنه معاملة المرأة بطريقة غير منصفة على الرغم من وجود أحكام للمساواة فى الدساتير إلا أن المعاملة غير المنصفه يقررها العرف وروابط القرابة والتعاليم الجارية فى المجتمع لذلك ينبغى تحرير المرأة من أسر العلاقات الاجتماعية المفروضة والانتقال إلى علاقة مع حكم محايد هو الدولة مما يعنى أن المرأة تكون غير مضطرة لأن تستند مطالبها ومعاملتها على عرف أو عمل خيرى أو إحسان أو تفضل(٤٩).

ومما سبق يمكن أن تحدد مفهوم التمييز النوعى للمرأة فى :-

- عدم المساواة بين الرجل والمرأة فى الحقوق على أساس نوع الجنس.
- عدم تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء فى المجتمع الواحد.
- قد تكون عدم المساواة وعدم التكافؤ فى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية.
- قد يكون هذا التمييز بسبب بعض القوانين أو العرف أو العادات أو التقاليد.
- أن استمرار التمييز النوعى ضد المرأة يؤدى إلى آثار سلبية على كل من المرأة والمجتمع.

ثانياً: أشكال التمييز النوعى للمرأة:-

يرى مينون Menon أن منح الذكر مزايا، وإخضاع الأنثى، وهوية المجتمع، هى مفاهيم ترتبط ارتباطاً وثيقاً بعضها البعض، بحيث صارت بعض المجتمعات تنكران النساء لديهن الحقوق التى تطالب بها المجتمعات من الدولة، وهى حق الاستقلال الذاتى، والشخصية المستقلة والحصول على الموارد، وبالتالى تستبعد المرأة أو توضع فى وضع متدنى اجتماعيا(٥٠)، كما أن يقضى التمثيل أو الغياب الكامل لتمثيل النساء فى المؤسسات

الرئيسية لاتخاذ القرارات الخاصة بالمجتمع نوعاً من أنواع التمييز ضد المراة كذلك نقص تمثيل النساء فى المؤسسات القضائية وغيرها ذات الأهمية المحورية بالنسبة لإدارة العدالة[٥١].

وتشير الأدبيات والبحوث فى هذا المجال إلى بعض أشكال التمييز النوعى للمرأة وخاصة فى قطاع العمال منها[٥٢]:-

١- الافتقار لإمكانات اكتساب المهارة والترقية فى الوظيفة، عادة ما يكون التدريب أثناء العمل محدوداً، ويقتصر على الواجبات المحددة للمهمة الموكولة، ولذا لا يكون قابلاً لنقله لوظيفة أخرى والتدريب على المهارات غالباً ما يقدم للرجال ومن ثم تقل فرص ترقيتهن.
٢- الأجر المنخفض: حيث تعانى المرأة فى بعض المجتمعات من انخفاض دخلها بالمقارنة بالرجل بالرغم من قيامها بنفس العمل.
٣- الافتقار إلى تدابير الصحة المهنية والأمن حيث تفتقر الكثير من أماكن العمل التى تعمل بها النساء إلى تدابير الصحة المهنية والأمن.
٤- الحرمان من مزايا الأمومة ويدخل هذا فى إطار مناخ عام لمنع اقتطاع جزء من وقت العمل حتى لحالات الطوارئ الطبية والعائلية.
٥- التحرش الجنسى وخاصة إذا كانت القوة العاملة تتكون من فتيات صغيرات شبه ماهرات ليس أمامهن سوى خيارات اقتصادية قليلة بينما تكون الإدارة إلى حد كبير من الذكور، وهذه الأحوال تزداد سوء نتيجة لمناخ الغموض والتعسف فى اتخاذ القرارات الخاصة بالتعين وتحديد مستويات الأجور والمكافآت.

وتعد مشكلة عدم المساواة فى الحقوق مع الرجل أهم المشاكل التى تعانى منها المرأة المصرية مثل عدم المساواة فى الأجر فى القطاع الخاص وأيضاً تخطى البعض فى الترقيات للمناصب الأعلى بغض النظر عن الكفاءة، وكذلك مازالت هناك مشكلات وتحديات مثل تلك المرتبطة بالتنشئة الاجتماعية والتمييز النوعى لا يزال فاعلاً فى التسلطية الأبوية فى كثير من الشرائح الاجتماعية وبخاصة الشرائح الأقل حظاً فى الريف والعشوائيات التى تتسم بفقر الخدمات الاجتماعية التى لا تمكن المرأة من الملائمة بين أدوارها التقليدية وأدوارها الحديثة وفيما يتعلق بالناحية السياسية ورغم تدنى نسبة مشاركة النساء فى المجالس المختلفة النيابية والمحلية فإن المشاركات فى هذه المجالس يعتبرن فاعلات على الرغم من قلة عددهن وقد أثبتن فاعلية فى أنشطة هذه المجالس ولجانها المختلفة وشغل بعضهن مواقع قيادية فيها وتميزن عن الرجال فى بعض الأحيان، وفى المقابل وعلى صعيد التنظيمات السياسية الحزبية يلاحظ من خلال الدراسات والمتابعات عزوف النساء فى مصر عن العمل الحزبى بصورة عامة وأيضاً هناك عزوف عن المشاركة فى العمل النقابى وتشير كافة الإحصاءات إلى ضعف المشاركة النسائية فى المنظمات الأهلية غير الحكومية. أما فيما يتعلق بالمشاركة الاقتصادية للمرأة فى مصر فقد حققت فيها المرأة بالفعل مكاسب عديدة من خلال بعض سيدات الأعمال اللاتى تمكن من إنشاء مشروعات اقتصادية كبيرة نجحت وحققت طفرة اقتصادية إلا أنه لازالت هناك بعض التحديات التى تواجه المرأة المصرية فى النشاط الاقتصادى منها قضايا مرتبطة بالسياسات الحكومية والإنفاق الحكومى وقضايا أخرى مرتبطة بالإصلاح الاقتصادى والخصخصة وانعكاسها على المشاركة الاقتصادية للمرأة. أما الواقع التعليمى للمرأة المصرية رغم أن هناك تقدماً

ملحوظاً فى المجال التعليمى للمرأة إلا أن هناك تحديات ومشاكل كثيرة تؤثر على النظام التعليمى للمرأة ومن أهم القضايا والمشاكل التى لا تزال تواجه المشاركة التعليمية للمرأة المصرية وجودة فجوة توعية فى الأمية والاستيعاب والاستمرار فى التعليم وكذلك ظاهرة التسرب من التعليم وأيضاً غياب التنسيق بين نتاج العملية التعليمية ومتطلبات سوق العمل والعناية بتعليم الإناث خاصة فى المناطق الريفية الفقيرة. وعلاوة على ذلك فإن طرق التدريس والكتب الدراسية والمناهج مازالت متحيزة للذكور ومن ثم فإنها تعيد النظرة التقليدية للإناث ويضاف إلى ذلك القصور التعليمى فيما يتعلق بمعالجة قضايا المرأة وأوضاعها القانونية والتشريعية وفيما يتعلق بصورة المرأة المصرية فى الإعلام المصري فإن واقع هذه الصورة يؤكد أن وسائل الإعلام والسياسات المرتبطة بها تلعب دوراً فعال فى نشر وترويج الصورة الذهنية الخاصة بالمرأة ووفقاً للدراسات التى تناولت هذا الموضوع فإن المعالجة الإعلامية تركز على قضايا لا تمثل أولوية للمرأة المصرية فى كثير من الأحيان وتفضل خصوصية قضايا المرأة المصرية فى ضوء الأوضاع الفكرية والسياسية والاقتصادية السائدة فى المجتمع المصرى.

وفى ضوء العرض المتقدم لواقع الجندر فى مصر يمكن القول أنه رغم أن المجتمع المصرى اعترف ببعض حقوق المرأة فى عدد من المجالات وساهمت الدولة فى إعطاءها هذه الحقوق إلا أنه ما زال هناك فجوة على كافة المجالات فيما يتعلق بحصول المرأة على كامل حقوقها وإلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة داخل المجتمع المصرى وهو ما يتطلب بذل المزيد من الجهود من كافة تيارات المجتمع المصرى بما يكفل مناهضة التمييز ضد المرأة بدء من طفولتها، وضعها فى التعليم ومروراً بحقها كزوجة وعاملة انتهاء بحقوقها السياسية ومشاركتها فى المجالس النيابية والتشريعية والمحلية.

وفيما يلى عرض لأهم أشكال التمييز النوعى للمرأة:-

١ـ انتشار الأمية بين الفتيات فى الريف المصرى:-

ساهمت النظرة الدونية فى المجتمع الريفى فى مصر وكذلك فى المجتمعات العشوائية ذات الكثافة السكانية العالية التى تبلغ فى بعض الأحيان ٣٨٠٠٠ نسمة/ كيلو متر ساهمت فى انتشار الأمية بشكل كبير بين الفتيات فى هذه ويرجع ذلك لأمور المناطق حيث تبلغ وفقاً لآخر إحصاء نسبة ٥٣% من جملة الإناث ساكنات هذه المناطق لأسباب عديدة منها:-

- رغبة المزارعين ساكنى المناطق الريفية فى إبعاد الفتيات عن التعليم من منطلق أن البنت ستتزوج وتذهب لزوجها ولن يعود على أسرتها نفع.
- نظرة المجتمعات الريفية إلى الفتاة على أن دورها يقتصر على تربية الأولاد والبقاء داخل المنزل.
- زيادة عدد أفراد الأسرة داخل الريف ومن ثم يحدث تفضيل للولد الذكر على البنت فى الالتحاق بالمدارس لعدم قدرة الأسرة علة تعليم الأولاد والبنات معاً لقلة موارد الأسرة المالية.
- فى المناطق العشوائية يؤدى غياب خدمات التعليم وضيق موارد الأسرة إلى إحجام الآباء عن تعليم الفتاة والاكتفاء بتعليم الولد.
- غياب دور الأسرة فى المتابعة فيما يتعلق بالتحصيل الدراسى للأولاد بسبب قلة الموارد المالية إضافة إلى كون معظم الأمهات غير متعلمات فى المناطق الريفية

والعشوائيات ومن ثم لا يتمكن من متابعة الأولاد والبنات على حد سواء فى التحصيل الدراسى ومن ثم يكون ذلك أحد أسباب التسرب من التعليم والانضمام لقوافل الأمية.

ورغم الزيادة الكبيرة فى عدد المدارس فى مصر حيث تم إنشاء ١٢٣٥٦ خلال العشرين سنة الأخيرة فقط إلا أن مشكلة الأمية لدى الفتيات فى مصر لازالت تقف حائلاً دون حصول المرأة على كامل حقوقها إذا أنه كيف بمن لا تعرف (القراءة والكتابة أن تعلم ما لها من حقوق).

كما أكدت الإحصاءات ارتفاع معدلات البطالة بين النساء بالمقارنة بالرجال حيث ترتفع نسبة البطالة بين النساء الأكثر من ثلاث أضعاف النسبة بين الرجال[٥٣].

ويعد تعليم الفتيات هو العنصر الحاكم فى تقسيم العمل بين النساء والرجال فى أى من المجتمعات وفى حالة المجتمع المصرى فإن مشكلة الأمية تعد أكبر العوائق وأكثرها شيوعاً فيما يتعلق بالتحاق النساء بالأعمال المختلفة ومن ثم يقتصر دور المرأة داخل المجتمع المصرى على الأعمال التقليدية للمرأة مثل الأعمال المنزلية والأعمال الزراعية علاوة على بعض الأعمال الأخرى التى تناسب على طبيعة المرأة الأمية فى مجالات البيع والشراء والمشاركة فى بعض الصناعات اليدوية التى لا تتطلب الإلمام بالقراءة والكتابة ومن ثم نجد أن مشكلة الأمية فى مصر تحد من ممارسة المرأة أدوار فاعلة فى سوق العمل للشرعية الأكبر من سكان الريف والعشوائيات.

ويصبح العبء ثقيلاً إذا ما كانت المرأة أمية لا تعرف القراءة والكتابة ثم يحدث أن تصبح أرملة أو تطلق من زوجها حيث تضطر هذه المرأة إلى الخروج لسوق العمل مجبرة تحت وطأة الحاجة لاسيما إذا كان لديها أطفالاً صغاراً لا عائل لهم غيرها، ومن هنا تبرز أهمية خوض معركة محو الأمية ووقف انضمام المزيد من الفتيات لمحو الأمية المنتشر فى مصر وتفعيل دور المؤسسات التعليمية المصرية للعناية بتعليم الفتيات المصريات حتى يكملن التعليم وتكون فرص العمل بالنسبة لهن أوفر حظاً فى مجالات هامة من المهن والوظائف العليا داخل المجتمع المصرى.

٢- إشكالية تفضيل الولد على البنت:-

تنتشر هذه الظاهرة فى الريف المصرى بشكل يعمق مدى التوارث المعرفى والثقافى الخاص بالنظرة للمرأة فى المجتمع المصرى حيث أنه فى الريف المصرى ينظر إلى الولد على أنه الساعد الأيمن لوالده وهو الذى يجب أن توجه بكامل حقوقه منذ الصغر "الولد" إليه الرعاية الكاملة ومن ثم فإن عادات وتقاليد الريف درجت على أن يحظى الطفل بالقدر الكافى من الحقوق إذا ما قورنت بالولد "الأنثى" فى حين لا تحظى الطفلة.

وتشير الدراسات الاجتماعية التى أجريت فى هذا الإطار إلى أن تفضيل الولد على البنت داخل الأسرة يرتب أثراً نفسياً سيئاً لدى الأنثى لاسيما فى السن الصغيرة وتسبب لها إيلاماً فتنمو غير سوية وبالرغم من أن الإسلام نهى عن تفضيل أحد الأبناء عن باقى الأبناء سواء كانوا ذكوراً أو إناثاً إلى أن عادات وتقاليد الريف، المصرى والمناطق العشوائية مازالت عملياً تمارس ضغوطاً حقيقية للتفرقة بين الأولاد والبنات باعتبار أن الولد هو الذى يحقق لأبويه إعمار المنزل بالزواج والإنجاب والمساعدة فى المعيشة فى حين ينظر إلى الفتاة على أنها تعيش بشكل مؤقت فى بيت أبيها ثم تنتقل إلى بيت زوجها وفى هذا السياق توجه الأسر الريفية وفى المناطق العشوائية كل اهتمامها بالذكر دون الأنثى حتى فى نوع الطعام المقدم للولد وكذلك الملبس.

وتعد ظاهرة تشغيل الفتيات الصغيرات إحدى مظاهر التمييز والتفضيل بين الولد والبنت حيث تلجأ بعض الأسر نتيجة للفقر وتدهور أحوالها الاقتصادية إلى تشغيل بعض أولادها الصغار لسد احتياجات هذه الأسر المادية وفى هذا الإطار ينصرف ذهن ولى أمر الأسرة إلى تشغيل فتيات الأسرة الصغيرات فى مهن وحرف مختلفة فى المصانع والمزارع أو حتى كخدم فى البيوت فى حين تحافظ الأسرة على الولد واستمراره فى التعليم وتوفير الإمكانيات اللازمة له حتى ولو على حساب أخته الصغيرة.

وعلاوة على ذلك يفرض الفتاة داخل المجتمع المصرى طابع من السرية والتكتم باعتبار أنها الستر الذى لابد له من غطاء وينظر البعض إلى تدليل الفتاة على أنه خطأ ويتم تدريب البنت على خدمة الذكور داخل الأسرة بما فيهم أخوتها الأصغر منها سناً ويكون ذلك مقدمة لتدريبها على دور الزوجة المطيعة.

وقد يتعدى تدريب الفتاة ذلك الدور المتمثل فى خدمة الذكور داخل الأسرة إلى إجبارها على ترك اللعب والدراسة فى بعض الأحيان للتفرغ لمساعدة الأم فى الأعمال المنزلية فى حين يحصل الولد على وقت أكبر للتركيز واللعب والانطلاق خارج المنزل(٥٤).

٣ـ الإصرار على ختان الإناث:ـ

تثير عملية ختان الإناث ومدى شرعية سواء من الناحية الدينية أو القانونية جدلاً واسعاً فى المجتمع المصرى فبالرغم من أن النصوص الدينية لا تحرم ختان الإناث ولا تجرمه وإنما الأمر متروك لكل فتاة أو لكل مجتمع وفقاً لما يقرره حاجته الاجتماعية إلا أن المجتمع المصرى ولاسيما في الريف توارث ساكنوه ممارسة هذه العادة للفتيات منذ صغرهن وهى لا تمثل بالنسبة لهم فى الريف أى حرج أو خوف من ممارستها. وفقاً لإحصاء منظمة الصحة العالمية فقد تعرضت ٩٧% من النساء المتزوجات فى مصر تتراوح أعمارهن ما بين ١٥ إلى ٤٩ عاماً لإجراء عملية الختان(٥٥).

ورغم أن مصر أطلقت برنامجاً طموحاً عام ٢٠٠٣ لمحاربة ختان الإناث المحظور رسمياً منذ عام ١٩٩٧ إلا أن هذه القضية مازالت تعتبر من المحرمات التى تحس الغالبية العظمى من المصريين من حيث تمارس عادة ختان البنات لدى المسلمين والمسيحيين رغم أن النصوص الدينية فى كلا الديانتين لا تتحدث عنه ورغم قرار وزارة الصحة المصرية الذى يحظر ختان البنات في المستشفيات الحكومية اعتباراً من ١٩٩٧ ورغم ما أعلنته نقابة الأطباء المصرية من رفضها لممارسة ختان الإناث وتعتبر الطبيب الذى يمارس هذا العمل يخالف لائحة آداب المهنة لأنه اعتداء على الصحة الجسدية والنفسية للإناث وهى ممارسة قهرية.

وقد لجأت الحكومة المصرية للحد من هذه الظاهرة المنتشرة فى الريف والمدن على حد سواء إلى التعاون مع المنظمات والجمعيات الأهلية لمناهضة ختان الإناث لاسيما فى صعيد مصر والتى تمارس فيها هذه العادة بنسب أكبر مقارنة بمحافظات مصر الأخرى ووفقاً لآخر الدراسات التى أجريت فى هذا الشأن فإن ٩٧% من السيدات و ٨٠% من الفتيات فى مصر يتعرضن للختان وتعزى الدراسات كبر هذه النسبة مقارنة بالدول العربية الأخرى إلى ثقافة المجتمع الذى تعتبر هذه العادة ضرورية للحفاظ على الفتاة وضمان عفتها وطهارتها وتحجيم الرغبة الجنسية لديها(٥٦).

٤ـ العنف ضد المرأة:ـ

تشكل ظاهرة العنف ضد الزوجات إحدى إشكاليات النوع الاجتماعى فى مصر حيث يتخذ العنف ضد المرأة فى محيط الأسرة اتصالات مختلفة بدءاً من العدوان الجسدى مثل الصفع واللطم والركل والضرب وانتهاء بالأذى النفسى مثل التخويف والتحقير والإذلال وغير ذلك ووفقاً لإحصاء منظمة العفو الدولية فإن ٣٥% من النساء فى مصر تعرضن للضرب من أزواجهن فى مرحلة ما من زواجهن وتشير إحدى الدراسات إلى أن ٤٧% من النساء اللواتى تعرضن للأذى الجسدى فى مصر لم يخبرن أحداً بذلك خوفاً من ممارسة الأزواج مزيد من البطش عليهن ويمر جزء كبير من العنف ضد المرأة مرور الكرام دون الإبلاغ عنه ويرجع ذلك لعوامل كثيرة منها خوف النساء من الإبلاغ عن العنف ضدها هروباً من المزيد من العنف إضافة إلى افتقار الوسائل الاقتصادية والقلق على الأطفال وتضطلع عدة جمعيات أهلية متخصصة فى شئون المرأة وحقوقها بتشكيل شبكة مناهضة للعنف ضد المرأة بهدف الحد من هذه الظاهرة فى مصر من خلال توعية جماعات المجتمع المختلفة بخطورة المشكلة وأثرها على المرأة والمجتمع والعمل على تمكين المرأة من مقاومة أساليب العنف التى تمارس عليها من خلال التوعية بالقوانين وحقوقها كانسان داخل المجتمع وتسعى هذه الجهات إلى تخفيض حالات العنف ضد المرأة.

وتشير الدراسات الاجتماعية إلى أن المرأة التى تقع ضحية للعنف تصبح فاقدة للثقة بنفسها كما لا تشعر بالأمن والأمان وما يترتب على ذلك من انعكاسات على الأطفال من الإصابة بالاكتئاب والعزلة وفقدان الصلة بالأسرة وعلى الرجل أن يعلم أن العنف جريمة نكراء ويحاسب عليها القانون المصرى الآن مع تصاعد نبرة المطالبة بحقوق المرأة التى هى نصف المجتمع وتربى النصف الآخر ومن ثم يجب إعادة النظر فى استخدام الضعف كوسيلة لتأديب المرأة أو عقابها. ويتطلب القضاء على مشكلة العنف ضد الزوجات جهد متضافر من كافة الجهات وخاصة الإعلام ولاسيما الدراما التلفزيونية التى هى المؤثر الأول فى المجتمع المصرى خاصة المجتمعات الريفية التى تنتشر فيها هذه الظاهرة ويعد قانون الخلع أحد وسائل الحد من العنف ضد الزوجات إذ يمكن الزوجة من إتمام الطلاق بمفردها عن طريق المحكمة إذا ثبت أنها وضعت تحت ضرر من قبل الزوج وخاصة استخدام العنف ضدها وقد فرضت مشكلة العنف ضد الزوجات نفسها بشكل لافت فى مصر فى ظل ما تواجهه المرأة من تمييز خصوصاً من المشرع الجنائى والتمادى فى إغفال حقوق المرأة من الكوارث التى تهدد أمن المجتمع فى ضوء المتغيرات الحديثة للسياسات الجنائية ومعطيات الخصوصية القومية الثقافية للمجتمع المصرى. وفى دراسة حديثة أجريت على عينات من واقع بلاغات الشرطة وملفات القضايا ومقابلات مفتوحة مع بعض المحكوم عليهم أظهرت الدراسة أن العنف الأسرى هو الأكثر شيوعاً ضد المرأة وأن الزوج هو الأكثر ممارسة لهذا العنف بنسبة تصل إلى نحو ٧١% يليه عنف الأب تجاه ابنته بنحو ٤٢% ثم عنف الأخ تجاه أخته بنسبة ٣٧%[٥٧].

٥- التمييز ضد المرأة فيما يتعلق بجنسية أطفالها:-

فالأب المتزوج من أجنبية يمكنه إعطاء جنسيته لأبناءه من هذه الزوجة بينما الأم المتزوجة من الأجنبى لا تستطيع قانوناً إعطاء أبنائها جنسيتها، وإن كانت قد بدأت خطوات لإنهاء ذلك[٥٨].

٦- انخفاض أعداد النساء فى مجالات اتخاذ القرار ومنها البرلمان ومجال القضاء:-

ففيما يتعلق بالتمثيل النسائى فى البرلمان تراوحت النسبة ما بين ٠.٥% إلى ٢.٤% خلال خمسة عقود منذ حصولها على حقوقها السياسية ودخولها البرلمان بموجب دستور ١٩٥٦ وحتى أخر مجلس تشريعى فى عام ٢٠٠٥[٥٩] وقد كان ترشيح الأحزاب للسيدات ضعيفاً، فقد رشح الحزب الوطنى ٦ سيدات من إجمالى ٤٤٤ مرشحاً ورشحت الجهة الوطنية التى ضمت أحزاباً وقوى سياسية وصل عددها إلى ٢٢ رشحت جميعها ٧ سيدات من إجمالى ٢٢٢ مشرحاً ولم ينجح منهن إلا أربعة فقط فى انتخابات ٢٠٠٥[٦٠].

وفيما يتعلق بمشاركة المرأة فى الأحزاب السياسية يلاحظ ضعف هذه المشاركة حيث تبلغ نسبة مشاركة النساء ٣% بالرغم من أن المشاركة فى الأحزاب السياسية تعتبر من أكثر أشكال المشاركة فى الحياة العامة إيجابية[٦١] وقد بينت الكثير من الدراسات أن مشاركة المرأة فى المجالات الاجتماعية بصفة عامة وفى المجال السياسى بصفة خاصة ضعيفة حيث بينت دراسة كوثر قناوى (٢٠٠٣) ضعف المشاركة السياسية للنساء حيث أن معظم المبحوثات ليس لديهن بطاقة انتخابية ولم يرشحن أنفسهم فى انتخابات سابقة[٦٢] كما توصلت دراسة ثروت الديب (٢٠٠٤) إلى غياب المرأة الريفية فى المشاركة الفاعلة فى الحياة العام والسياسة، ويرجع ضعف هذه المشاركة إلى غياب الوعى بأهمية مشاركتهن والعادات والتقاليد وصعوبة إقناع الرجل بمشاركة المرأة[٦٣].

٧- تفاوت الأجور بين الرجل والمرأة وتفضيل الرجل عن المرأة فى الترقية للمراكز الإدارية العليا:-

فمن خلال عرض الدراسات السابقة اتضح أن هناك تمايزاً فى الأجور لصالح الرجل وأيضاً فى المكافآت بالرغم من قيام المرأة بنفس العمل الذى يقوم به الرجل كذلك تفضيل الرجل عن المرأة فى الترقيات للوظائف العليا وخاصة فى الوظائف التى تخضع للاختيار وبالرغم من تعالى صيحات المساواة بين الرجل والمرأة ومناهضة التمييز ضد المرأة فى مصر إلا أن قانون العمل الموحد رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٣ والذى يتناول تنظيم أوضاع العمالة فى مصر والذى يرتبط أيضاً بتشغيل النساء لدى القطاع الخاص نجد أن هذا القانون أغفل حقوق كانت مقررة للمرأة من قبل منها: نصت المادة (٩١) من القانون حق العاملة التى قضت ستة اشهر فى العمل فى أجازة وضع وجعلها القانون ١٢ شهراً، والمادة (٥٩) من القانون نصت على أنه يجب على صاحب العمل فى حالة تشغيل خمس عاملات فأكثر أن يعلق نسخة من نظام العمل فى مقر المنشأة بعد أن كان فى القانون القديم عاملة واحدة.

٨- التحرش الجنسى:-

التحرش الجنسى ظاهرة تمارس يومياً فى الشارع وفى وسائل المواصلات وأمام المدارس وفى بعض مؤسسات العمل، وأحياناً داخل البيوت وحتى مع المحارم، وفى الغالب يتم التكتم عليه من جانب الضحية، والتحرش الجنسى ظاهرة عالمية تعانى منه معظم المجتمعات الإنسانية ويعتبر احد أشكال التميز ضد المرأة وانتهاك لحقوقها[٦٤].

والتحرش الجنسى سلوك جنسى غير مرغوب فيه، بهدف طلب أغراض جنسية أو بعض الإيماءات اللفظية أو الجسدية سواء بشكل صريح أو ضمني وهو نوعان(٦٥):-

الأول: حسب مصطلح quid pro quo أى هذا من أجل ذاك أو إعطاء شئ نظير شئ آخر، حيث يعد ذلك المبدأ تمثيلاً لاستغلال السلطة من أجل فرض هيمنة جنسية على شخص أضعف أو أقل قوة، مثل الاستسلام لسلوك جنسى مقابل التعيين فى وظيفة أو الحصول على العلاوات أو الترقيات، أو لعدم الطرد من الوظيفة، وذلك يعنى أن احتفاظ المرأة بوظيفتها قد يتوقف على موافقتها على سلوك الجنس غير المرغوب فيه من جانبها.

الثانى: هو البيئة العدائية وهى التى يقع فيها التحرش بالإكراه ومن الممكن أن يكون المتحرش فرداً أو مجموعة من الأفراد وتستهدف بها المرأة أو مجموعة من النساء ومن الممكن أن يقوم بالتحرش شخص ذو سلطة أو زميل أو أحد الأقرباء وقد يحدث من الغرباء فى الأماكن العامة وليس من الضرورى أن يكون التحرش الجنسى سلوكاً جنسياً معلناً أو واضحاً بل قد يشتمل على تعليقات ومحاولات غير مرغوب فيها مثل الحملقة والتصفير والعروض الجنسية، والأسئلة الجنسية والشخصية إضافة لبعض الإيحاءات الجنسية واللمسات غير المرغوب فيها والقرص ويحدث التحرش فى أى مكان سواء فى الأماكن العامة مثل مكان العمل والمؤسسات التعليمية أو الشارع أو المواصلات العامة....الخ أو حتى فى الأماكن الخاصة مثل المنزل وداخل محيط الأسرة أو الأقارب أو الزملاء.

ولأغراض دراستنا هذه ومجالات تطبيقها سوف تقوم الباحثة بدراسة الأشكال التالية من التمييز النوعي للمرأة:-

١- الأجور والمكافآت وفرص التدريب والترقى ويشمل:-
- التفرقة بين الرجل والمرأة فى الأجور.
- حرمان المرأة العاملة من المكافآت.
- اختيار الرجال للمناصب العليا دون المرأة.
- استحواذ الرجال على فرص التدريب.
- استيلاء الرجل على دخل المرأة.

٢- العنف ضد المرأة ويشمل:-
- المعاملة بقسوة من جانب الزوج.
- التعرض للضرب والسب من بعض أفراد الأسرة.
- تحمل الزوجة أعباء المنزل وحدها.
- التهديد بالطلاق والطرد من المنزل.
- حصول الزوج على حقه الشرعى رغم عن المراة.

٣- التحرش الجنسى ويشمل:-
- التعرض للمعاكسات بالكلام الجنسى بالشارع.
- إرغام المرأة على الدخول فى علاقات غير شرعية.
- الاحتكاك المتعمد بجسد الأنثى فى الشارع ووسائل المواصلات.
- إرسال الرسائل الجنسية عبر التليفون أو الإنترنت.
- التعرض لألفاظ جارحة جنسياً فى العمل والشارع.

٤- المشاركة فى الحياة العامة ومواقع اتخاذ القرار ويشمل:-
- منع المرأة من الترشيح للانتخابات العامة.
- وضع العراقيل أمام المرأة للانضمام للأحزاب السياسية.
- قصر الوظائف الهامة مجتمعياً وسياسياً على الرجل.
- حرمان المرأة من الحصول على التدريب فى المجال السياسى.
- عدم اهتمام المؤسسات العامة بإعداد كوادر من النساء.

ثالثاً: طرق مواجهة التمييز النوعى للمرأة:

١- دور الأمم المتحدة والمجتمع الدولى فى مواجهة التمييز النوعى للمرأة:-

تبنت الأمم المتحدة من خلال الجمعية العامة والمؤسسات المنبثقة عنها مجموعة من القرارات التى أكدت على المساواة بين المرأة والرجل وعلى حقوق المرأة فى كافة الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية. فقد أكد ميثاق الأمم المتحدة الذى أقر فى ٢٦يونيو ١٩٤٥ مبدأ عدم التمييز بين الناس بسبب الجنس، وفى عام ١٩٤٨ صدر الإعلان العالمى لحقوق الإنسان الذى شمل كافة أفراد المجتمع رجالاً ونساءً، وفى عام ١٩٥١ اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية اتفاقية بشأن مساواة العمال والعاملات فى الأجر عن عمل ذى قيمة متساوية، وفى عام ١٩٥٢ أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة بناءً على توصية الإسكوا اتفاقية بشأن الحقوق السياسية للمرأة، وفى عام ١٩٦٤ أنشئت لجنة وضع المرأة فى نيويورك بهدف الاهتمام بمكانة المرأة ومتابعة أوضاعها فى مختلف بلدان العالم وتقويمها، وفى عام ١٩٦٦ صدر العهد الدولى الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذى تعهد بموجب المادة الثالثة منه بضمان مساواة الذكور والإناث فى حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها فى هذا العهد، وفى عام ١٩٦٧ صدر إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة الذى تضمن حق المرأة الدستورى فى التصويت والمساواة مع الرجل أمام القانون وعلى حقها فى الزواج والتعليم وخوض ميادين الحياة الاقتصادية والاجتماعية على قدم المساواة مع الرجل.

وشهد الربع الأخير من القرن الماضى اعترافاً واسعاً بدور المرأة، وقد مارست الحركة النسوية العالمية خلال الستينات والسبعينات نشاطاً ملحوظاً ترافق مع انتشار مفاهيم الحرية والمساواة التى سادت خلال تلك الفترة. وقد أعلنت الجمعية العامة عام ١٩٧٥ عاماً دولياً للمرأة، وعقد فى العام ذاته المؤتمر العالمى الأول المعنى بالمرأة فى المكسيك بعنوان المرأة والمساواة والتنمية والسلم، وأقر المؤتمر إعلان الأعوام العشرة التى تلت (١٩٧٦-١٩٨٥) عقد الأمم المتحدة للمرأة لكى تبذل جهوداً عالمية بغية دراسة مركز المرأة وحقوقها وإشراكها فى عملية صنع القرار على كافة المستويات وفى ١٨ ديسمبر ١٩٧٩ اعتمدت الجمعية العامة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التى أصبحت سارية فى سبتمبر ١٩٨١ والتى وضعت المعايير الدولية للمساواة بين الرجل والمرأة وفى عام ١٩٨٠ عقدت الأمم المتحدة المؤتمر الثانى المعنى بالمرأة فى كوبنهاجن بغية تقييم المنجزات وبحث المعوقات واتخاذ الإجراءات الضرورية لتجاوزها وفى عام ١٩٨٥ التى تمثل نهاية العقد الأول عقد فى نيروبى المؤتمر العالمى لاستعراض وتقييم منجزات عقد الأمم المتحدة للمرأة والمساواة والتنمية والسلم الذى أقر استراتيجيات نيروبى التطلعية للنهوض بالمرأة وحدد إتمام تنفيذها بحلول عام ٢٠٠٠ وحثت البلدان

على اتخاذ الإجراءات والتدابير الإيجابية من أجل تحقيق المساواة بين الرجال والنساء من حيث الفرص وإمكانيات المشاركة وتبنى قوانين تعزز تكافؤ الفرص والمساواة وتطبيق هذه القوانين، وقد جرى تقييم هذه الاستراتيجيات فى المؤتمر العالمى الرابع المعنى بالمرأة الذى عقد فى بكين فى عام ١٩٩٥[٦٦].

وفى المؤتمر العالمى الرابع المعنى بالمرأة الذى عقد فى بيكين فى عام ١٩٩٥، اعتمدت الحكومات منهاج عمل ركز على اتصال مسألة النهوض بالمرأة وتحقيق المساواة بينها وبين الرجل اتصالا وثيقاً بحقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية كسبيل وحيد نحو بناء مجتمع عادل ومتقدم وقابل للاستمرار. كما أن تمكين المرأة وتحقيق المساواة بينها وبين الرجل شرطان أساسيان من شروط تحقيق الأمن بكافة أوجهه السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية والبيئية لدى لدى الشعوب كافة. ومن أجل إنجاح هذه المهمة يجب أن تبرهن الحكومات ومنظومة الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الإقليمية والدولية وسائر المؤسسات الإقليمية والدولية ذات الصلة وكذلك المنظمات غير الحكومية وكافة قطاعات المجتمع المدنى على التزامها القوى بتنفيذها كما ينبغى لها أن تتعاون فيما بينها وتساهم فى تنفيذ منهاج عمل بيكين الذى دعا الحكومات والمنظمات الدولية والإقليمية والمنظمات الأهلية إلى اعتماد استراتيجيات عمل واتخاذ إجراءات فى مجالات الاهتمام الحاسمة التالية[٦٧].

١- عبء الفقر الدائم والمتزايد الواقع على المرأة.
٢- عدم المساواة فى فرص التعليم والتدريب ذات النوعية الجيدة على جميع المستويات وعدم كفايتها.
٣- أوجه عدم المساواة فى الرعاية الصحية والخدمات المتصلة بها.
٤- العنف الموجه ضد المرأة.
٥- آثار النزاعات المسلحة وغيرها من أنواع النزاعات على النساء بمن فيهن النساء اللاتى يعشن تحت وطأة الاحتلال الأجنبى.
٦- عدم المساواة فى الهياكل والسياسات الاقتصادية وفى جميع أشكال الأنشطة الإنتاجية وفى الوصول إلى الموارد.
٧- عدم المساواة بين الرجل والمرأة فى اقتسام السلطة وصنع القرار على جميع المستويات.
٨- عدم وجو آليات كافية على جميع الأصعدة لتعزيز النهوض بالمرأة
٩- عدم احترام حقوق المرأة وقصور الترويج لهذه الحقوق وحمايتها.
١٠- التصوير النمطى للمرأة وعدم المساواة فى وصولها إلى جميع نظم الاتصال والمشاركة فيها ولاسيما فى وسائط الإعلام.
١١- عدم المساواة بين الجنسين فى إدارة الموارد الطبيعية وفى حماية البيئة.
١٢- التمييز المستمر ضد الطفلة وانتهاك حقوقها.

وتعتبر اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة والتى وافقت عليها الحكومات المختلفة وأصبحت سارية منذ سبتمبر ١٩٨١ من أهم الجهود الدولية لمكافحة التمييز النوعى للمرأة والتى تعتبر بياناً عالمياً بحقوق المرأة الإنسانية حيث تدعو إلى المساواة المطلقة فى الحقوق بين الرجل والمرأة فى جميع الميادين السياسية والاقتصادية والثقافية والمدنية.

ومن الأمور الملاحظة على الاتفاقية تعهدها بالقيام بما يلى حسب ما ورد فى المادة الثانية:

أ- تجسيد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة فى دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى، إذا لم يكن هذا المبدأ قد أدمج فيها حتى الآن، وكفالة التحقيق العملى لهذا المبدأ من خلال القانون والوسائل المناسبة الأخرى.

ب- اتخاذ المناسب من التدابير التشريعية وغيرها، بما فى ذلك ما يقتضيه الأمر من جزاءات لحظر كل تمييز ضد المرأة.

ج- إقرار الحماية القانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل، وضمان الحماية الفعالة للمرأة عن طريق المحاكم الوطنية ذات الاختصاص، والمؤسسات العامة الأخرى من أى عمل تمييزى.

د- الامتناع عن الاضطلاع بأى عمل أو ممارسة تمييزيه ضد المرأة وكفالة تصرف السلطات والمؤسسات العامة بما يتفق وهذا الالتزام.

ه- اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أى شخص أو منظمة أو مؤسسة.

و- اتخاذ جميع التدابير المناسبة بما فى ذلك التشريع لتعديل أو إلغاء القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات القائمة التى تشكل تمييزاً ضد المرأة.

ز- إلغاء جميع أحكام قوانين العقوبات الوطنية التى تشكل تمييزاً ضد المرأة.

والملاحظ على هذه البنود أنها تتدخل فى إطار سيادة الدولة، وما يحدده دستورها من معالم شتى تتبنى على أساسها قوانينها فالسلطات والمؤسسات العامة ضرورية لفرض نمط الاتفاقية ليس من خلال النصوص والمواثيق فقط، وإنما أيضاً من خلال ممارسات يومية تفرض نمط حياة(٦٨).

٢- تمكين المرأة كاستراتيجية لمواجهة التمييز النوعى ضدها

ارتبط مفهوم تمكين المرأة تاريخياً بحركات التحرر الوطنى فى العالم ومساهمات حركة الحقوق المدنية الأمريكية ومساهمات الحركات النسوية فى بلدان العالم الثالث فى أمريكا اللاتينية وأسيا وقد ركز هذا المفهوم على التمكين الجماعى الذى يتحدى الأنماط السائدة حول علاقات نوع الجنس، واستخدامه بشكل واضح وصريح فى عقد السبعينات من أجل إطلاق النضال فى سبيل تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة بين المرأة والرجل وتسهيله عبر إرساء البنى الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وخلال عقد التسعينات، فقد هذا المضمون مفهومه الأصلى التحويلى، وإلى حد ما مفهومه الراديكالى، حيث تم ربطه بالتحولات الجارية فى الاقتصاد العالمى والتغيرات فى طبيعة الدولة والمجتمع المدنى وبالتطور الحاصل على صعيد نظريات التنمية حيث أصبح الخطاب التنموى يركز على توسيع الخيارات ومستويات الإنتاج للمرأة كفرد، وفى معظم الحالات بمعزل عن برامج عمل الحركات النسوية وفى سياق انسحاب الدولة وتخليها عن مسئولياتها فى الدعم الاقتصادى والاجتماعى.

وبدأ هذا المفهوم يستعد مضمونه الأصلى شيئاً فشيئاً وبشكل خاصة فى برامج المنظمات الدولية مع انعقاد المؤتمر العالمى الرابع المعنى بالمرأة فى بيكين فى عام ١٩٩٥ حيث اعتبرت مسألة تمكين الناس كأفراد وجماعات أساسية فى خطط التنمية.

وبما أن الإنسان هو محور العملية التنموية، تسعى عملية التمكين إلى مساعدة الأفراد على اكتشاف ذاتهم وقدراتهم ومهارتهم من أجل تحسين نوعية حياتهم بامتلاكهم القدرة كأفراد على اتخاذ قرارات استراتيجية تتعلق بحياتهم[٦٩] ويرتبط مفهوم التمكين بعلاقات القوة ما بين الرجال والنساء وقدرة كل منهم على الوصول إلى المصادر والتحكم بها.

أما أصل المصطلح "تمكين" فى اللغة الإنجليزية أى Empowerment فيعود إلى كلمة power التى تعنى القوة والسيطرة وبناء عليه يمكن فهم عملية التمكين بمستويات عدة[٧٠].

أ- السيطرة على أى Power Over : يشمل هذا المفهوم علاقات القوة من أعلى إلى أسفل وتتضمن هذه العلاقات السيادة والهيمنة والتسلط مقابل التبعية والخضوع والطاعة ومن هذا المنطلق يرتكز هذا المفهوم على التهديد والترويع باستخدام العنف، ويتطلب التنبه المستمر للحفاظ على استمرار السيطرة أما مواجهته فتستدعى استخدام أساليب المقاومة الفعالة السلبية.

ب- القدرة على أى Power to يتعلق هذا المفهوم بامتلاك صلاحية اتخاذ القرار والقدرة على حل المشكلات ويمكن أن تكون بالتالى خلاقاً وممكناً.

ج- تمكين أى Power With يرى هذا المفهوم أن القوة لا تمنح بل تؤخذ لذا فهى بحاجة إلى مشاركة الناس وتنظيمهم وفقاً لأغراض وقضايا عامة ذات أهداف مشتركة وعليه يتطلب تمكين النساء التعبئة والتنظيم السياسيين لكي يصبحن قادرات على الوصول إلى مواقع صنع القرار وامتلاك القدرة على المشاركة فى اتخاذ هذه القرارات.

د- القدرة الذاتية: وهى الثقة بالنفس والوعى على المستوى الفردى والاعتداد بالذات فالقدرة الذاتية تمكن الأفراد من التعرف على كيفية تأثير علاقات القوة على حياتهم عبر تحليل تجاربهم وخبراتهم الحياتية واكتساب الثقة بقدرتهم على التأثير والتغيير.

ويتميز مفهوم التمكين بأبعاد ثلاثة هى[٧١]:-

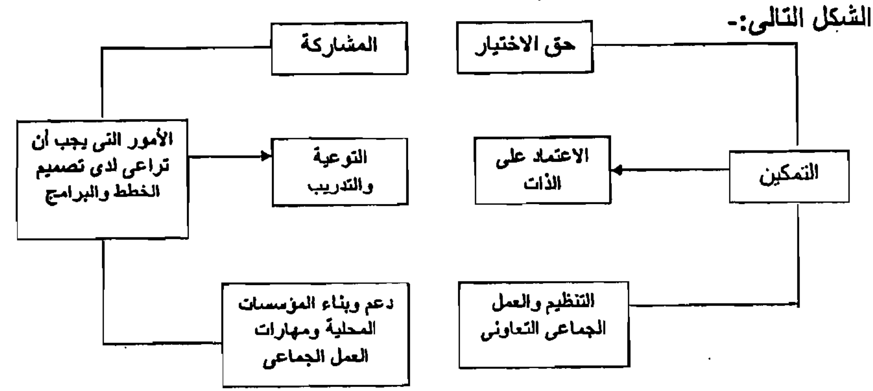
الحق فى الاختيار: يتطلب هذا الحق وجود بدائل تساعد الأفراد على ممارسة الاختيار الحقيقى ومما لا شك فيه أن الاختيارات ليست كلها متساوية من حيث أهميتها وتأثيرها على حياتهم فالخيارات الاستراتيجية المتعلقة بحياة الناس بالغة الأهمية وتساعدهم فى تشكيل الخيارات الأخرى (الثانوية) الأقل تأثيراً على حياتهم ولا ترتدى الخيارات الثانوية مزيداً من الأهمية إلا متى ارتبطت بنوعية حياة الفرد ولكن من غير أن تشكل الحدود النهائية لها ويمكن ترجمة هذا المفهوم فى البرامج التنموية حيث لا يعتبر الإنسان متلقياً وإنما صاحب قدرات وخبرات تمكنه من المساهمة فى تنمية ذاته ومجتمعه وفقاً لمدى تلبية المشاريع احتياجاته ومدى مشاركته فى تحديد الأنشطة المنفذة وتقييمها وما يعنيه ذلك من قدرة على المشاركة فى صنع القرارات.

الاعتماد على الذات: أى امتلاك الأفراد المهارات اللازمة التى تمكنهم من العمل والحصول على الدخل فاعتماد المرأة اقتصادياً على الرجل هو السبب الرئيسى لإخضاعها ودنو مكانتها أما على صعيد مشاريع التنمية فالاعتماد على الذات يعنى احتواء مشاريع التنمية على عنصرى التوعية والتدريب كى يتمكن الأفراد من مساعدة أنفسهم وغيرهم والمحافظة على منجزات التنمية وزيادتها بعد انتهاء المشروع.

بناء قدرات التنظيم والعمل التعاونى: بما أن القوة لا تمنح بل تؤخذ لابد من تعبئة النساء وتنظيمهن من أجل تمكينهن من مواجهة عدم المساواة المبنى على أساس نوع الجنس فالتضامن الجماعي فى المجال العام بالإضافة إلى التوكيد الفردى فى المجال الخاص أمران فى غاية الأهمية من أجل معالجة الأسباب البنيوية للتغيير فمن منظور إنمائى يجب أن تتضافر الجهود وترتدى طابعاً مؤسسياً عبر تشكيل مؤسسات (كالجمعيات، والنقابات، والاتحادات) مبنية على تطلعات الفئات التى تمثلها وأهدافها بحيث تمثل مجموعة هذه المؤسسات كافة فئات المجتمع، وتكون قدرتها فى التأثير على عملية التغيير أكبر.

يتبين انطلاقاً مما سبق أن التعريف الإجرائى بمفهوم التمكين "عملية شمولية تبدأ بإدراك المرأة ذاتها، وشعورها بالسيطرة على حياتها الخاصة، وقدرتها على اتخاذ القرار،أما على المستوى الجماعى، فهو قدرة النساء على المشاركة فى عملية التنمية، وخلق وعى مجتمعى بالحقوق الفردية والجماعية، والقدرة على الانضمام إلى مجموعات ضغط وحركات اجتماعية قادرة على تمثيل مصالحهن وتنتهى بتمثيل أكثر للنساء فى مراكز صنع القرار السياسى والاقتصادى".

ويمكن توضيح مفهوم التمكين انطلاقاً من ارتباطه بالعملية التنموية بحسب الشكل التالى:-



ويقترح طلعت السروجى عدة استراتيجيات لتمكين المرأة المصرية هى الرفاهية ويعنى بها توفير الرفاهية المادية للنساء فى مجالات مثل المستوى الغذائى ومستوى الدخل ومستوى التعليم وذلك لتلبية حاجات النساء المختلفة ومن ثم يتجه ذلك المستوى إلى معالجة الفجوات النوعية، والمستوى الثانى هو الإمكانية أى إمكانية المرأة فى الحصول على الموارد وإزالة القيود التى تحد من إمكانية النساء فى الحصول على مواد التنمية والإنتاج فى المجتمع والمحتوى الثالث هو الوعى وذلك بالتبصر بالمعتقدات الخاطئة التى تحرم المرأة حقوقها وتعديلها ورفع قدرة النساء على التحليل النقدى الواعى لنظم التمييز السائدة ضد المرأة والممارسات الخاطئة ضدها والمستوى الرابع هو المشاركة أى إتاحة الفرصة الإيجابية للمشاركة المساوية فى صنع القرار والمستوى الخامس هو القدرة على التصرف حيث أن الفجوة النوعية تتم عن علاقات القوة غير المتكافئة بين النساء والرجال، حيث يؤدى المشاركة المتساوية للنساء على مستوى صنع القرار إلى زيادة تمكين المرأة(٧٢).

٣. آليات النهوض بالمرأة لمواجهة التمييز النوعى ضدها.

اعتمدت آليات مختلفة من أجل ضمان اهتمامات المرأة وقضاياها بالشكل المناسب وقد شجعت مؤسسات الأمم المتحدة تشكيل مثل هذه الآليات.

وشكلت بلدان عديدة هيئات خاصة من أجل النهوض بالمرأة على مستوى وزارات التعليم والتضامن الاجتماعى، فى حين استحدثت بلدان أخرى دوائر معنية بشئون المرأة فى كل وزارة أو مكتباً داخل مجلس الوزراء أو وزارات لمتابعة هذا العمل، وقد ارتبط تشكيل هذه الآليات بتطور مفهوم دور المرأة فى التنمية أو نوع الجنس والتنمية وتختلف صلاحيات هذه الآليات تبعاً لمرجعيتها التنظيمية، وهى تقوم بالمبادرات الضرورية من أجل[٧٣].

١- تقديم الدعم المؤسسى لإقامة هياكل التخطيط لشئون نوع الجنس.
٢- التنسيق والمتابعة.
٣- الدعوة إلى التغيير والتأثير على القرارات الخاصة بالسياسات
٤- تحريك قضايا نوع الجنس وإدماجها فى السياسات والخطط والبرامج الخاصة بالمؤسسات الحكومية المحورية والقطاعية.
٥- توافق الأوساط الحكومية والأهلية هو الأهداف الأساسية والمعايير المتعلقة بوضعية المرأة.
٦- التأكيد على ورود المعلومات حول قضايا نوع الجنس وتوزيعها على الجهات المعنية.
٧- ضمان عملية الربط بين السياسات والنتائج التى تم التوصل إليها.
٨- اقتراح الإجراءات الضرورية لمواجهة الصعوبات والتحديات.

ولكى تتمكن آليات النهوض بالمرأة من تأدية هذا الدور التحفيزى ينبغى أن تضطلع بالمهام التالية[٧٤].

أ- تطوير الالتزام الحكومى تجاه قضايا نوع الجنس وإدماجها فى سياسات الحكومة و خططها وبرامجها عبر مختلف الوزارات ومتابعة صياغة السياسات الحكومية المتعلقة بالمساواة بين المرأة والرجل وتنفيذها ووضع الاستراتيجيات والمنهجيات الملائمة لذلك.

ب- الاضطلاع بأنشطة تركز على الإصلاح القانوني عبر مراجعة التشريعات القائمة من منظور يراعى المساواة بين الجنسين والكشف عن الثغرات القانونية التى من شأنها تعزيز التمييز القائم على أساس نوع الجنس وتطويرها ومتابعة تنفيذها.

ج- رصد أداء مختلف المؤسسات الحكومية من حيث التزامها تنفيذ السياسات والبرامج التى من شأنها تعزيز المساواة والقضاء على التمييز بين الجنسين واتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان احترام هذه التوجهات وتنفيذها.

د- توفير البيانات الضرورية المصنفة بحسب الجنس من أجل الوقوف على أوضاع المرأة ومدى مشاركتها فى مختلف مجالات الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية وذلك بهدف تسليط الضوء على الفجوة بين الجنسين ووضع السياسات الكفيلة برأبها.

هـ- تنفيذ دراسات نوعية حول مختلف الأدوار التى تضطلع بها المرأة فى المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية من أجل التعرف على الأسباب التى تعيق مشاركة المرأة واقتراح البرامج الكفيلة بمعالجة هذه الأسباب.

و- تعزيز مشاركة المرأة فى مختلفة مراكز صنع القرار، السياسية منها والتشريعية والتنفيذية والقضائية وضمان تكافؤ الفرص فى تولى الوظائف العامة وتمثل الدولة والمشاركة فى عضوية مختلف اللجان والوفود.

ز- توفير التدريب والمساعدة الاستشارية للأجهزة الحكومية بغية مساعدتها فى إدماج منظور نوع الجنس فى سياستها وبرامجها.

وتجدر الإشارة إلى أن أخذ هدف المساواة بين الرجل والمرأة فى الاعتبار بصورة منتظمة لا يفضى إلى اعتماد البرامج التى تستهدف المرأة بصفة خاصة، بل يكفل وضع القوانين التى ترمى إلى تحقيق ذلك.

٤. آليات مواجهة التمييز النوعى ضد المرأة فى المؤسسات المجتمعية

تتألف عملية تعميم النوع الاجتماعى فى المؤسسات من مجموعة من العناصر المترابطة فيما بينها على شكل شبكة. وقد وضعت كارين ليفى[٧٥] هذه الشبكة ضمن مجموعة من الشبكات الأصغر، ويضم كل منها عدداً من العناصر.

وتهدف عملية مواجهة التمييز النوعى للمرأة فى المؤسسات إلى تحديد إدراك الموظفين، من الجنسين، الطريقة التى تتبعها المؤسسة فى معالجة قضايا نوع الجنس أو أخذها بعين الاعتبار فى عملية التخطيط والبرمجة وفى سير عمل المؤسسة وبعد التدقيق على أساس نوع الجنس عملية تقييميه تهدف إلى تحديد الأوضاع ذات الصلة لاسيما المساواة والعدالة والإنصاف بين الجنسين وتمكين المرأة. وتعتبر هذه القضايا الثلاث مبادئ أخلاقية وعملية فى الوقت نفسه.

ويهدف التقييم إلى إجراء التغييرات والإصلاحات التى تتعلق بحسن الإدارة وتسيير شئونها من جهة وبالبرامج والموظفين، رجالاً ونساء من جهة أخرى، ونذكر منها ما يلى:-

١- رسم سياسة (أى وثيقة مكتوبة) تؤكد التزام المؤسسة أو المنظمة مبدأ العدالة والمساواة بين الجنسين على مستوى الهيكل التنظيمى والموظفين من رجال ونساء إضافة إلى تشكيل هيئات تعنى باتخاذ القرارات فى هذا الشأن.

٢- تدريب الموظفين، من الجنسين، فى مجال تحليل قضايا نوع الجنس من أجل إدماجها فى التخطيط والبرمجة والتنفيذ والتقييم.

٣- تعميم منظور نوع الجنس فى كافة مراحل عملية التخطيط والبرمجة بالتعاون مع مختلف الشركاء بما فى ذلك المنظمات غير الحكومية على المستويين الوطنى والمحلى.

٤- تعميم مراعاة نوع الجنس فى تطوير الموارد البشرية وإدارتها، والحرص على استفادة كافة العاملين على اختلاف مواقعهم ضمن السلم الإدارى من أجل تحسين فعالية العمل المؤسسى.

٥- تعزيز العلاقات اللاتمييزية واحترام مبدأ التنوع فى العمل عامة وأساليب الإدارة بصفة خاصة.

٦- إدراج عنصر مراعاة منظور نوع الجنس والوعى به ضمن عناصر التقييم والأداء.

٧- العمل على رفع عدد النساء اللاواتى يشغلن مناصب اتخاذ القرارات العالية الشأن ومناصب فى الهيئات الإدارية ومجالس الإدارة أو ما يساويها.

٨- رسم السياسات المناسبة من أجل خلق بيئة تمنح النساء والرجال التوازن المحبذ فى حياتهم المهنية وحياتهم العائلية.
٩- رسم سياسات واعتماد ممارسات تسهر على احترام مبدأ المساواة فى الأجر عن عمل ذى قيمة متساوية.
١٠- وضع آلية متلائمة ومهمة المنظمة تسمح بتطوير عملية إدماج مبدأ العدالة بين الجنسين فى البرامج والممارسات المؤسساتية والفردية ورصد التقدم المحرز فى هذا الشأن.

يوفر التدقيق على أساس نوع الجنس المنظور والوسيلة اللازمين للمؤسسات أو المنظمات من أجل تقييم التزامها مبدأ العدالة بين الجنسين ووضع خطة عمل، من أجل سد الفجوات التى تم تشخيصها وتحسين الاتجاهات العامة فى هذا المجال.

وبفضل التدقيق على أساس نوع الجنس، تستطيع المنظمة أو المؤسسة تحديد آثار علاقات نوع الجنس على ثقافتها وسير أعمالها وبرامجها وأدائها.

رابعاً: مفهوم الأمن الاجتماعى:

يعرف قاموس ويبستر Webster's Dictionary الأمن الاجتماعى بأنه برامج حكومية مخصصة للمرأة والطفولة ولفاقدى البصر وغير القادرين على العمل أى (فى حالة البطالة)[٧٦].

فضلاً عن أنه هو المصلحة النهائية للحرية السياسية والكفاية الاقتصادية والعدالة الاجتماعية إضافة إلى ذلك البعد الخاص بالأمن العام.[٧٧]

ويرى عبد الخالق محمد عفيفى أن الأمن الاجتماعى بمثابة نشاط حياتى يعبر عن حالة من الإحساس أو الشعور أو الاحتياج داخل الإنسان لمجموعة من الضمانات تحقق الأمن والأمان على يومه وغده وهذه الضمانات تتمثل فى:

- توفير التعليم الأساسى الملائم.
- توفير الرعاية الصحية المناسبة.
- توفير الخدمات الثقافية والاجتماعية.
- توفير المسكن الملائم.
- توفير خدمات الأمن والعدل.
- توفير خدمات الأمن الغذائى.
- توفر التأمينات الاجتماعية[٧٨].

بينما تعرف تومادر مصطفى الأمن الاجتماعى بأنه مجموعة الإجراءات والبرامج والخطط السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية الهادفة لتوفير ضمانات شاملة تحيط كل شخص فى المجتمع بالرعاية اللازمة وتوفر له سبل تحقيق أقصى تنمية لقدراته وقواه وأقصى قدر من الرفاهية فى إطار الحرية السياسية والعدالة الاجتماعية [٧٩].

ونستنتج من ذلك أن الأمن الاجتماعى يتضمن أبعاداً اقتصادية وثقافية واجتماعية وسياسية ووصولاً لتنمية قدرات المرئ وثقته فى احترام حقوقه.

كما نص الميثاق العربى لحقوق الإنسان فى مادته الرابعة عشر على ضرورة التمتع بحماية قانونية على قدم المساواة وحظر جميع أنواع التميز وتوفير حماية واحدة لكل الأفراد وحقهم فى الحرية والأمن[٨٠].

ويعتبر بعض الباحثين أن تحقيق الأمن الاجتماعى إحدى مداخل تحقيق الرعاية المقدمة من الدولة والتى تتبلور فى الآتى.

١ـ مدخل الأمن الاجتماعى Social Security approach

يعنى معرفة المرء السابقة بأن ظروفه لن تسوء فى المستقبل، وهذا التوقع فى حد ذاته ذا قيمة حتى للأشخاص الذين تختلف ظروفهم.

٢ـ مدخل السعادة Happiness approach

يقصد بها البعض أنها خبرة عقلية وسيكولوجية محددة ويشمل ذلك على قدر قليل مما قد تعينه الرعاية فكونك فى حالة رعاية قد تجعلك سعيداً وبهذا المعنى فإذا كانت الرعاية لا تزيد عن السعادة السطحية فذلك يمثل الضوء الأخضر لكل أنواع التكيف الاجتماعى والنفسى، ولكن الأعمق من ذلك توافر عنصر الاطمئنان والاستقرار الاجتماعى عند حدوث أى مخاطر اجتماعية.

٣ـ مدخل الأفضليات Preferences approach

من المعقول وصف الشخص الذى تحققت له أفضليات بأنه يتمتع برعاية أكبر من الذى لم يتحقق رغباته وفى رأى علماء اقتصاديات الرعاية أن قيمة الشئ تعتمد على كم سيكون الشخص مستعداً لأن يدفع فى المقابل(٨١).

٤ـ مدخل الرفاة الاجتماعى Social welfare approach

يقصد به العناية بتوفير الاحتياجات الرئيسية سواء كونها احتياجات عملية يتطلبها الأفراد لتسهيل قيامهم بأدوارهم التقليدية أو احتياجات نوع أى احتياجات استراتيجية يتطلبها تحسين وضعية الأفراد فى المجتمع أو الارتفاع بمكانتهم.

٥ـ مدخل العدالة Juatic approach

يركز هذا المدخل على إعطاء المرأة فرصة متساوية للمشاركة وإنصافها حتى تؤدى أدوارها (كنوع) بنجاح(٨٢).

ويمكن تحديد مفهوم الأمن الاجتماعى من وجهة نظر هذه الدراسة بأنه مواجهة التميز الذى تتعرض له المرأة ويؤثر على درجة إحساسها بالأمن والمتمثل فى الأبعاد التالية:

١ـ الأبعاد السياسية: مثل القدرة على التعبير عن الرأى بحرية، استطاعة المرأة على المشاركة السياسية واتخاذ القرار، والقدرة على الانضمام للنقابات المختلفة.

٢ـ الأبعاد الاجتماعية: مثل القدرة على التمتع بمستوى معيشى مناسب، القدرة على الحصول على فرص عمل مناسبة، استطاعتها للترقى، الحصول على المكافآت، ومنع العنف ضد المرأة بكل أشكاله.

٣ـ الأبعاد الثقافية: والممثلة فى استطاعة المرأة فى الحصول على فرص تعليم، الاستفادة من الثقافة والعلم.

٤ـ أبعاد أخرى: ممثلة فى تحقيق العدالة والمساواة أمام القانون وتحقيق الأمان الشخصى للمرأة.

الإجراءات المنهجية للدراسة

أولاً: فروض الدراسة:

١- الفرض الأول: من المتوقع أن يكون مستوى مواجهة المرأة للتميز النوعى ضعيفاً.

٢- الفرض الثانى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعض العوامل الأ[illegible]ية والاجتماعية للمرأة ومستوى مواجهتها للتمييز النوعى.

٣- الفرض الثالث: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعض العوام[illegible]ية المرتبطة بالمرأة ومستوى مواجهتها للتمييز النوعى.

ثانياً: نوع الدراسة ومدخلها المنهجى:

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التى تحاول تقرير خصائص [illegible]ظاهرة معينة والظاهرة هنا هى التمييز النوعى للمرأة وتحديد مستوى هذا التمييز [illegible]أشكاله والعوامل المؤثرة فيه أو المرتبطة به، واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعى بطريق العينة.

ثالثاً: أدوات الدراسة:

اعتمدت الدراسة على الأداتين التاليتين:-

١- مقياس التمييز النوعى ضد المرأة:

وقد تم تصميمه وفقاً للخطوات التالية:-

أ- تحديد مؤشرات القياس:-

بمراجعة الإطار النظرى للدراسة والدراسات السابقة التى اعتمدت عليها وبناء على الإطار التطبيقى للدراسة حيث أنها سوف تطبق على المرأة العاملة فقد حددت الباحثة المحكات التالية كمؤشرات للتمييز النوعى للمرأة.

- الأجور والمكافآت وفرص التدريب والترقى.
- العنف ضد المرأة.
- التحرش الجنسى.
- المشاركة فى مواقع اتخاذ القرار.

٢- مرحلة جمع عبارات المقياس:-

حيث قامت الباحثة بالاعتماد على الإطار النظرى والدراسات السابقة بجمع عدداً كبيراً من العبارات تمثل كل بعد من أبعاد المقياس سواء كان يعبر عن موقفاً أو عن رأياً للمبحوث وبذلك تكونت الصورة الأولية لدليل المقياس من ٨٠ عبارة بواقع ٢٠ عبارة للبعد الأول، ٢٠ عبارة للبعد الثانى، ٢٠ عبارة للبعد الثالث، ٢٠ عبارة للبعد الرابع.

٣- مرحلة تحكيم المقياس:-

حيث قامت الباحثة بعرض دليل المقياس على عدد ١٠ من الخبراء من الأساتذة الأكاديميين فى الخدمة الاجتماعية والبحث الاجتماعى والممارسين الميدانيين المهتمين بشئون المرأة وطلبت منهم تحكيم المقياس فى ضوء ارتباط العبارة بالبعد ومدى مناسبة الصياغة كما طلبت منهم إضافة أى عبارات أخرى يرونها مناسبة وأسفر هذا التحكيم عن حذف العبارات التى لم يتفق عليها ٨٠% منهم وإضافة بعض العبارات الأخرى وبذلك

أصبح المقياس يتكون من ٦٠ عبارة بواقع ١٥ عبارة للبعد الأول، ١٥ عبارة للبعد الثانى، ١٥ عبارة للبعد الثالث، ١٥ عبارة للبعد الرابع.

٤. مرحلة تصحيح المقياس:-

قامت الباحثة بوضع تدرجاً ثلاثياً لاستجابة كل عبارة بحيث تعطى درجتان [illegible]تجابة دائماً ودرجة واحدة للاستجابة أحياناً ولا تعطى أى درجة للاستجابة لا، ويتراوح [illegible]قصى للمقياس من ١٢٠ درجة إلى صفر، وتم اعتبار من يحصل على درجة أكبر [illegible]% درجة مرتفعة ومن يحصل على درجة تتراوح ما بين ٥٠: ٧٤ درجة متوسطة، و[illegible]حصل على درجة أقل من ٥٠ درجة ضعيفة.

٥. [illegible]حلة حساب ثبات وصدق المقياس:-

- فلحساب ثبات المقياس قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عدد ١٠ من [illegible]ثات (من غير عينة الدراسة) ثم أعادت التطبيق عليهم بفاصل زمنى قدره أسبوعان و[illegible] بحساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيق وبلغ معامل الارتباط ٠.٨٢٥.

ولحساب الصدق- بجانب صدق المحكمين- قامت الباحثة بحساب الصدق الذات (الإحصائى) وبلغ ٠.٩٠٨.

وفيما يلى جدول يوضح طريقة حساب ثبات وصدق المقياس

جدول رقم (١)

يوضح معاملات ثبات وصدق المقياس

المؤشر	معامل الثبات	معامل الصدق	الدلالة
الأجور والمكافآت	٠.٨٤١	٠.٩١٧	دال
العنف ضد المرأة	٠.٨٨٣	٠.٩٣٩	دال
التحرش الجنسى	٠.٧٦٧	٠.٨٥٧	دال
المشاركة في القرار	٠.٨١١	٠.٩٠٠	دال
المقياس ككل	٠.٨٢٥	٠.٩٠٨	دال

ومن الجدول السابق يتضح أن معاملات ثبات أو صدق المقياس دالة إحصائياً مما يدل على ثبات وصدق المقياس.

٢- استمارة استبار للسادة الخبراء والمسئولين بالمجلس القومى للمرأة قامت الباحثة بتصميم هذه الاستمارة فى ضوء أهداف الدراسة وخبرة الباحثة وبالاطلاع على الدراسات السابقة المرتبطة وتكونت الاستمارة من ٢٠ سؤالاً.

- الأسئلة من ١ إلى ١١ خصصت للبيانات الأولية.
- الأسئلة من ١٢ إلى ١٣ خصصت لمدى انتشار التمييز النوعى للمرأة.
- الأسئلة من ١٤ إلى ١٥ خصصت لأشكال التمييز النوعى للمرأة.
- الأسئلة من ١٦ إلى ١٧ خصصت لأخطار استمرار التمييز النوعى للمرأة.
- الأسئلة من ١٨ إلى ٢٠ خصصت لطرق مواجهة التمييز النوعى للمرأة.

وقد قامت الباحثة بعرض الاستمارة على نفس المحكمين للمقياس، ثم قامت الباحثة بحساب ثبات الأداة عن طريق تطبيقها على عدد ١٠ من المبحوثين ثم إعادة التطبيق عليهم مرة أخرى وقامت بحساب الثبات عن طريق معادلة جوتمان

١- $\frac{\text{مجموع الأخطاء}}{\text{عدد المبحوثين لأعداد الأسئلة}} = ٠.٩٩$

وبذلك تأكدت الباحثة من ثبات الأداة.

رابعاً: مجالات الدراسة:-

١- المجال المكانى:-

وضعت الباحثة عدة شروط لاختبار المصانع التى تم تطبيق الدراسة عليها وهى:

أ- ألا يقل عدد العاملين فيها عن ٥٠٠ عامل.

ب- أن تضم ٢٠ % على الأقل عاملات من الإناث.

ج- أن تتنوع فى مجالات عملها.

د- أن توافق إدارة المصنع على إجراء الدراسة.

وقد انطبقت الشروط على الشركات والمصانع التالية:-

أ- شركة أسمنت طرة.

ب- شركة النيل للأدوية.

ج- الشركة الأهلية للصناعات المعدنية.

وهى تتبع جغرافيا القاهرة الكبرى.

٢- المجال البشرى:-

أ- عينة من العاملين بهذه المصانع والشركات المختارة تم اختيارها بأسلوب العينة الطبقية العشوائية بطريقة التوزيع المتناسب بلغت ١٠٠ مفردة حيث مثلت كل طبقة نوعية معينة من المستويات الإدارية للعاملين (مستوى أعلى- مستوى متوسط- إدارة- إدارة معاونة).

وذلك بالشروط التالية:-

- أن يتراوح العمر ما بين ٣٠- ٥٠ سنة.
- ألا تقل مدة العمل عن ٥ سنوات.
- أن تقبل تطبيق البحث عليها.

ب- عينة من السادة أعضاء اللجان بالمجلس القومى للمرأة بلغت ٣٠ مفردة تم اختيارها بطريقة الحصص حيث تم اختيار ثلاثة من اللجان العشر للمجلس ممن توصلت إليهم الباحثة فى فترة جمع البيانات.

٣- المجال الزمنى:-

تم جمع بيانات هذه الدراسة فى الفترة من ٢٠١٠/١٢/١٥ إلى ٢٠١١/١/١٥.

نتائج الدراسة الميدانية ونتائج اختبار الفروض

أولاً: خصائص عينة الدراسة من النساء:-

جدول رقم (٢)
يوضح خصائص عينة النساء

المتغير	عدد	نسبة
١- العمر		
أ- ٣٠ –	٦٨	٦٨
ب- ٤٠-٥٠ سنة	٣٢	٣٢
٢- المستوى التعليمى		
أ- تقرأ وتكتب	٣٦	٣٦
ب- مؤهل متوسط	٣٣	٣٣
ج- مؤهل عالى	٣١	٣١
٣- وجود أبناء		
أ- نعم	٨١	٨١
ب- لا	١٩	١٩
٤- المشاركة فى عضوية منظمات اجتماعية		
أ- نعم	١٦	١٦
ب- لا	٨٤	٨٤
٥- نوع المجتمع الذى تقيم فيه		
أ- متقدم	١٣	١٣
ب- متوسط التقدم	٦٦	٦٦
ج- عشوائى	٢١	٢١
٦- نوع العمل		
أ- فنى	٤١	٤١
ب- إدارى	٣٣	٣٣
ج- خدمات معاونة	٢٦	٢٦
٧- الأجر		
أ- أقل من ٣٠٠ ج	٢٦	٢٦
ب- ٣٠٠-٥٠٠	١٧	١٧
ج- ٥٠٠-٧٠٠	٢٩	٢٩
د- ٧٠٠ فأكثر	٢٨	٢٨
٨- الحصول على تدريب		
أ- نعم	٥٦	٥٦
ب- لا	٤٤	٤٤
٩- الموقع الوظيفى		
أ- إدارة عليا	١٢	١٢
ب- إدارة وسطى	٦٨	٦٨
ج- إدارة دنيا	٢٠	٢٠
١٠- مدة العمل		
أ- ٥ –	٢٦	٢٦
ب- ١٠ –	٣٢	٣٢
ج- ١٥-٢٠ سنة	٤٢	٤٢

ثانياً: مستوى التمييز النوعى ضد المرأة من وجهة نظر المرأة

أـ مستوى التمييز النوعى للمرأة فى الأجور والمكافآت وفرص التدريب وظروف العمل

جدول رقم (٣)

يوضح مستوى التمييز النوعى للمرأة فى الأجور والمكافآت وفرص التدريب والترقى

م	العبارة	الاستجابة			مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الترتيب
		دائماً	أحياناً	لا			
١	يحصل زميلى الرجل على أجر أكثر منى	٦١	٢٣	١٦	١٤٥	١.٤٥	٩
٢	أحرم من بعض المكافآت لكونى إمرأة	٦٧	٢٥	٨	١٥٩	١.٥٩	٧
٣	يتم اختيار الرجال للمناصب العليا	٨٩	١١	-	١٨٩	١.٨٩	٣
٤	تعانى النساء من البطالة أكثر من الرجال	٩٠	١٠	-	١٩٠	١.٩٠	١
٥	يحظى الرجال فى العمل على فرص للتدريب عن النساء	٩١	٨	١	١٩٠	١.٩٠	١
٦	يتساهل الرؤساء الرجال عن أخطاء الرجال عن النساء	٥١	٢٢	٢٧	١٢٤	١.٢٤	١١
٧	أكلف بأعمال من رؤسائى أكثر من زملائى الرجال	٤٢	٢٦	٣٢	١١٠	١.١٠	١٢
٨	يسمح الرؤساء لفترات راحة للرجال أكثر من النساء	٢١	٣٢	٤٧	٧٤	٠.٧٤	١٥
٩	لا يتم توزيع العمل بشكل عادل بين الرجال والنساء	٥٨	٢٢	٢٠	١٣٨	١.٣٨	١٠
١٠	يفرق الرؤساء فى تقييم العمل بين النساء والرجال لصالح الرجال	٦٩	١٣	١٨	١٦٤	١.٦٤	٦
١١	يجامل الرؤساء الرجال فى المكافآت والمنح	٨٨	١١	١	١٨٧	١.٨٧	٤
١٢	لا يؤخذ الرؤساء بآراء النساء فى العمل بالمقارنة بالرجال	٧٩	١٣	٨	١٧١	١.٧١	٥
١٣	توقع الجزاءات على النساء بسهولة أكثر من الرجال	٣٧	٢٤	٣٩	٩٨	٠.٩٨	١٣
١٤	لا يستمع الرؤساء لشكوى النساء مثلما يفعلون مع الرجال	٣١	٢٣	٤٦	٨٥	٠.٨٥	١٤
١٥	يستولى الرجال على معظم دخل المرأة	٧١	١٣	١٦	١٥٥	١.٥٥	٨
	مجموع	٩٤٥	٢٧٦	٢٧٩	٢١٧٩	-	
	متوسط ونسبة	٠.٦٣	١٨.٤	١٨.٦	١٤٥.٣	١.٤٥	
	الدرجة النسبية لقياس البعد	٧٢.٦%					

من الجدول السابق يتضح أن مستوى التمييز النوعى للمرأة فى الأجور والمكافآت وفرص الترقى كان مرتفعاً حيث بلغت الدرجة النسبية لقياس البعد ٧٢.٦% بمتوسط وزنى قدره ١٤٥.٣ ومتوسط مرجح قدره ١.٤٥.

ومما يؤكد ذلك أن نسبة ٦٣% من المبحوثات أجبن على عبارات هذا البعد بدائماً، ١٨.٤% بأحياناً، ١٨.٦% بلا.

وقد كانت أكثر المواقف تمييز نوعيا ضد المرأة هى التى وردت فى العبارات أرقام (٤، ٥، ٣، ١١، ١٢) وهى التى تتعلق بمعاناة النساء من البطالة أكثر من الرجال، ويحظى الرجال فى العمل بفرص التدريب أكثر فى الرجال، ويتم اختيار الرجال للمناصب العليا دون النساء، ويجامل الرؤساء الرجال فى المكافآت والمنح، ولا يؤخذ برأى النساء مثل الرجال فى العمل.

ب- العنف ضد المرأة:-

جدول رقم (٤)

يوضح مستوى العنف ضد المرأة كأحد مؤشرات التمييز النوعى ضدها

م	العبارة	الاستجابة			مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الترتيب
		دائماً	أحياناً	لا			
١	زوجى يعاملنى بقسوة فى المنزل	٢٦	٤٣	٣١	٩٥	٠.٩٥	٨
٢	أتعرض للضرب من بعض أفراد أسرتى	٢١	٣٢	٤٧	٧٤	٠.٧٤	١٠
٣	يوجه زوجى لى ألفاظ جارحة	٤٤	٣٣	٢٣	١٢١	١.٢١	٥
٤	كنت أعاقب على أقل خطأ ارتكبه ويتسامحون مع أخوتى الذكور	٣٨	٢٧	٣٥	١٠٣	١.٠٣	٧
٥	التوبيخ وسيلة عادية فى الحوار بينى وبين زوجى	٣٢	٢٤	٤٤	٨٨	٠.٨٨	١٠
٦	أتحمل أعباء المنزل وحدى	٨٨	١٠	٢	١٨٦	١٨.٦	٢
٧	زوجى يحصل على حقه الشرعى منى فى أى وقت بالرغم منى	٣٦	٢١	٤٣	٩٣	٠.٩٣	٩
٨	أعانى من توجيه السب والشتم لى من أسرتى	٢٢	٢٣	٥٥	٦٧	٠.٦٧	١١
٩	كنت أجبر وأنا صغيرة على خدمة أخوتى الذكور	٦٨	٢١	١١	١٥٧	١٥.٧	٤
١٠	أخوتى الذكور كانوا يضربوننى	٨٧	١٣	-	١٨٧	١٨.٧	١
١١	تعرضت للختان وأنا فى طفولتى	٩٢	-	٨	١٨٤	١٨.٤	٣
١٢	يهددنى زوجى بالطلاق والطرد من المنزل	١٨	٢٧	٥٥	٦٣	٠.٦٣	١٢
١٣	يستولى زوجى على معظم دخلى	٣٦	٣٣	٣١	١٠٥	١٠.٥	٦
١٤	لا يحترم أحد فى أسرتى رأيى	٢٢	١٢	٦٦	٣٦	٠.٣٦	١٣
١٥	تهتم أسرتى بتعليم الولد عن البنت	١٦	١٤	٧٠	٣٦	٠.٣٦	١٤
	مجموع	٦٤٦	٣٣٣	٥٢١	١٥٢٨		
	متوسط ونسبة	٤٣.١	٢٢.٢	٣٤.٧	١٠١.٨	١.٠٢	
	الدرجة النسبية لقياس البعد	٥٠.٩%					

من الجدول السابق يتضح أن مستوى التمييز النوعى للمرأة فى بعد العنف ضدها كان متوسطاً حيث بلغت الدرجة النسبية لقياس البعد ٥٠.٩ بمتوسط وزنى قدره ١٠١.٨ ومتوسط مرجح قدره ١.٠٢.

ومما يؤكد ذلك أن نسبة ٤٣.١% من المبحوثات أجبن على عبارات هذا البعد بدائماً، ٢٢.٢% بأحياناً، ٣٤.٧% بلا.

وقد كانت أكثر المواقف تمييزاً نوعيا ضد المرأة فى هذا البعد هى التى وردت فى العبارات أرقام (١٠، ٦، ١١، ٩، ٣) وهى التى تتعلق بضرب الأخوة الذكور للمرأة وهى طفلة، وتحمل المرأة عبء الأعمال المنزلية وحدها، وتعرض المرأة للختان وهى طفلة، وإجبار الطفلة على خدمة أخوتها الذكور، وتوجيه ألفاظ جارحة للمرأة من زوجها.

ج- التحرش الجنسى:-

جدول رقم (٥)

يوضح مستوى التحرش الجنسى كأحد مؤشرات التمييز النوعى ضدها

م	العبارة	الاستجابة: دائماً	الاستجابة: أحياناً	الاستجابة: لا	مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الترتيب
١	أتعرض للمضايقات المحرجة لى فى الشارع	٨٧	١٠	٣	١٨٤	١.٨٤	١
٢	أتعرض للمعاكسات بالكلام الجنسى فى العمل	٢٦	١٢	٦٢	٦٤	٠.٦٤	١٤
٣	تنغزل الرجال فى قوامى بطريقة تحرجنى	٢٤	٢٣	٥٣	٧١	٠.٧١	١١
٤	ترغم المرأة للدخول فى علاقات غير سوية من أجل الاستمرار فى العمل	١٢	٢٣	٦٥	٤٧	٠.٤٧	١٥
٥	يمعن الرجال النظر إلى أماكن حساسة فى جسدى	٣٦	٣٨	٢٦	١١٠	١.١٠	٧
٦	يحاول بعض الرجال الاحتكاك بجسد النساء فى وسائل المواصلات	٦٧	٢١	١٢	١٥٥	١.٥٥	٣
٧	يتعمد بعض الرجال لمس جسد المرأة فى الزحام	٧٨	١٢	١٠	١٦٨	١.٦٨	٢
٨	يتعمد بعض الزملاء إلقاء النكات الجنسية أمام النساء	٣٤	٢٣	٤٣	٩١	٠.٩١	٨
٩	يحاول بعض الزملاء الحصول على مواعيد غرامية من زميلاتهن	٢٢	٢٣	٥٥	٦٧	٠.٦٧	١٣
١٠	يشيع بعض الرجال كلام مثير جنسياً عن بعض النساء	٥٤	٢٧	١٩	١٣٥	١.٣٥	٤
١١	يرسل بعض الرجال رسائل غرامية على الموبايل والإنترنت	٢٦	٢٩	٤٥	٦٨	٠.٦٨	١٢
١٢	أتعرض لألفاظ جنسية جارحة فى الشارع	٤٨	٣١	٢١	١٢٩	١.٢٩	٥
١٣	أتعرض لمعاكسات تليفونية جنسية	٢٣	٣٨	٣٩	٨٤	٠.٨٤	١٠
١٤	تتعرض المرأة فى الشارع لخطر الاغتصاب	١٦	٣٤	٥٠	١١٨	١.١٨	٦
١٥	يجذب بعض الرجال المرأة من ملابسها فى الشارع	٣١	٢٣	٤٦	٨٥	٠.٨٥	٩
	مجموع	٥٨٤	٣٦٧	٤٥٩	١٤٧٦	-	
	متوسط ونسبة	٣٨.٩	٢٤.٥	٣٦.٦	٩٨.٤	٠.٩٨	
	الدرجة النسبية لقياس البعد	٤٩.٢%					

من الجدول السابق يتضح أن مستوى التمييز النوعى للمرأة فى بعد التحرش الجنسى كان ضعيفاً حيث بلغت الدرجة النسبية لقياس البعد ٤٩.٢ % بمتوسط وزنى قدره ٩٨.٤ ومتوسط مرجح قدره ٠.٩٨.

ومما يؤكد ذلك أن نسبة ٣٨.٩ % من المبحوثات أجبن على عبارات هذا البعد بدائماً، ٢٤.٥ % بأحياناً، ٣٦.٦ % بلا.

وقد كانت أكثر المواقف تمييز نوعيا ضد المرأة فى هذا البعد هى التى وردت فى العبارات أرقام (١، ٧، ٦، ١٠، ١٢) وهى التى تتعلق بتعرض المرأة لمضايقات محرجة فى الشارع، وتعمد بعض الرجال لمس جسد المرأة فى مواقف الزحام، ويحاول بعض الرجال الاحتكاك بجسد النساء فى المواصلات، وإشاعة بعض الرجال فى العمل كلام مثير جنسياً عن بعض النساء وتعرض المرأة لألفاظ خارجة فى الشارع.

ج- المشاركة فى الحياة العامة وفى مواقع اتخاذ القرار:-

جدول رقم (٦)

يوضح مستوى التمييز ضد المرأة فى المشاركة فى الحياة العامة ومواقع اتخاذ القرار

م	العبارة	الاستجابة			مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الترتيب
		دائماً	أحياناً	لا			
١	يمنعنى زوجى من ترشيح نفسى فى الانتخابات	٨٦	١٢	٢	١٨٤	١.٨٤	١
٢	لا ترحب أسرتى بذهابى إلى صناديق الانتخابات	٧٤	١٣	١٣	١٦١	١.٦١	٤
٣	توضع العراقيل أمامى للانضمام للأحزاب السياسية	٥٢	٣١	١٧	١٣٥	١.٣٥	٨
٤	يرى أفراد أسرتى أن السياسة للرجال فقط	٤٨	٢٣	٢٩	١١٩	١.١٩	١٠
٥	لا يهتم الرجل بأخذ رأى المرأة فى الموضوعات العامة	٢١	٣٤	٤٥	٧٦	٠.٧٦	١٥
٦	توضع صعوبات أمام المرأة لتولى المناصب العامة	٨٨	٢	١٠	١٧٨	١.٧٨	٢
٧	لا ينتخب الرجل المرأة عند ترشيحها للجان النقابية	٦٢	٢١	١٧	١٤٥	١.٤٥	٧
٨	بعض الوظائف الهامة تكون حكر على الرجال	٧٩	١١	١٠	١٦٩	١٦.٩	٣
٩	لايشجع المجتمع عمل المرأة بالسياسة	٦٧	٢١	١٢	١٥٥	١.٥٥	٥
١٠	تمنعنى عادات المجتمع وتقاليده من المشاركة السياسية	٢٢	٣٣	٤٥	٧٧	٠.٧٧	١٤
١١	مسئولياتى العائلية تحد من مشاركتى فى الحياة العامة	٦٣	٢٢	١٥	١٤٨	١.٤٨	٦
١٢	تحرم المرأة من الحصول على تدريب على العمل السياسى	١٦	٣٧	٤٧	٨٩	٠.٨٩	١٣
١٣	لا توجد ضمانات تحمى الناخبات فى الانتخابات	٤٧	٢٥	٢٨	١١٩	١.١٩	١٠
١٤	لا تهتم المؤسسات بإعداد كوادر من النساء	٥٢	٢٣	٢٥	١٢٧	١.٢٧	٩
١٥	لا تقوم الأحزاب بترشيح النساء فى الانتخابات العامة	٤١	٣٦	٢٣	١١٨	١.١٨	١٢
	مجموع	٨١٨	٣٤٤	٣٣٨	٢٠٠٠	-	
	متوسط ونسبة	٥٤.٦	٢٢.٩	٢٢.٥	١٣٣.٣	١.٣٣	
	الدرجة النسبية لقياس البعد	٦٦.٦%					

من الجدول السابق يتضح أن مستوى التمييز النوعى للمرأة فى بعد المشاركة فى الحياة العامة ومواقع اتخاذ القرار كان متوسطاً حيث بلغت الدرجة النسبية لقياس البعد ٦٦.٦ % بمتوسط وزنى قدره ١٣٣.٣ ومتوسط مرجح قدره ١.٣٣.

ومما يؤكد ذلك أن نسبة ٥٤.٦% من المبحوثات أجبن على عبارات هذا البعد بدائماً، ٢٢.٩% بأحياناً، ٢٢.٥% بلا.

وقد كانت أكثر المواقف تمييزاً نوعيا ضد المرأة هى التى وردت فى العبارات أرقام (١، ٦، ٨، ٢، ٩) وهى العبارات التى تتعلق بمنع الزوج ترشيح زوجته فى الانتخابات، وتوضع صعوبات أمام المرأة لتولى المناصب العامة، وبعض الوظائف الهامة تكون حكراً على الرجال، والأسرة لا ترحب بذهاب المرأة إلى صناديق الانتخابات، ولا يشجع المجتمع عمل المرأة بالسياسة.

ه- مستوى التمييز النوعى للمرأة:-

جدول رقم (٧)

يوضح مستوى التمييز النوعى للمرأة

المؤشر	المتوسط الوزنى	المتوسط المرجح	الدرجة النسبية	الترتيب
الأجور والمكافآت	١٤٥.٣	١.٤٥	%٧٢.٦	١
العنف ضد المرأة	١٠١.٨	١.٠٢	%٥٠.٩	٣
التحرش الجنسى	٩٨.٤	٠.٩٨	%٤٩.٢	٤
المشاركة فى الحياة العامة	١٣٣.٣	١.٣٣	%٦٦.٦	٢
	١١٩.٧	١.١٧	%٥٩.٨	

من الجدول السابق يتضح أن المرأة تتعرض لتمييز نوعياً متوسطاً حيث بلغت الدرجة النسبية لقياسه ٥٩.٨% بمتوسط وزنى قدره ١١٩.٧% ومتوسط مرجح قدره ١.١٧.

وهذا يؤكد تعرض المرأة لتمييزاً نوعياً.

ومن النتائج السابقة يتضح عدم صحة الفرض الأول للدراسة ومؤداه "من المتوقع أن يكون مستوى مواجهة المرأة للتميز النوعى ضعيفاً".

ثالثاً: مدى وجود تمييز نوعى للمرأة من وجهة نظر المسئولين:-

جدول رقم (٨)

يوضح التمييز النوعى للمرأة

ن= ٣٠

الاستجابة / الرأى	عدد	%
نعم	٢٣	٧٦.٦
إلى حد ما	٧	٢٣.٤
لا	-	-
مجموع	٣٠	١٠٠

من الجدول السابق يتضح أن ٧٦.٦% من المسئولين يرون أن المرأة تتعرض إلى تمييز نوعياً، ٢٣.٤% يرون أن المرأة تتعرض إلى تمييز نوعياً إلى حد ما، وهذه النتائج تتفق مع النتائج التى حصلنا عليها من تطبق أداة القياس على المرأة نفسها مما يؤكد تعرض المرأة لتمييزاً نوعياً.

رابعاً: أشكال التمييز النوعى ضد المرأة من وجهة نظر المسئولين:-

جدول رقم (٩)

يوضح أشكال التمييز النوعى ضد للمرأة

م	أشكال التمييز النوعي للمرأة	عدد	%
١	حرمان المرأة من التعليم	٢٨	٩٣.٣
٢	انتشار البطالة بين النساء بالمقارنة بالرجال	٢٧	٩٠.٠٠
٣	قلة الأجر الذى تحصل عليه المرأة بالمقارنة بالرجل	٢٥	٨٣.٣
٤	حصول الرجل على مكافآت أعلى من المرأة	٢٦	٨٦.٦
٥	حرمان المرأة من بعض الوظائف العليا والهامة	٢٩	٩٦.٦
٦	إبعاد المرأة عن مواقع صنع القرار فى المجتمع	٢٦	٨٦.٦
٧	تعرض الزوجة للعنف الأسرى	٢١	٧٠.٠٠
٨	تعرض المرأة للعنف فى الشارع	١٨	٦٠.٠٠
٩	التفرقة فى المعاملة الأسرية بين البنت والولد	٢٧	٩٠.٠٠
١٠	إجبار البنت على خدمة أخواتها الذكور	٢٦	٨٦.٦
١١	ختان الإناث	٢١	٧٠.٠٠
١٢	زواج البنت رغم عنها لكبار السن من الأجانب	١١	٣٦.٦
١٣	استيلاء الزوج على معظم دخل الزوجة	١٢	٤٠.٠٠
١٤	التحرش الجنسى بالمرأة فى العمل	١٣	٤٣.٣
١٥	التحرش الجنسى بالمرأة فى الشارع	٢٢	٧٣.٣
١٦	عدم قيام الأحزاب بترشيح النساء فى الانتخابات العامة	٢٨	٩٣.٣
١٧	عدم ترحيب الرجال بعمل المرأة بالسياسة	٢٨	٩٣.٣
١٨	عدم وجود ضمانات تحمى المرأة فى الانتخابات	٢٢	٧٣.٣
١٩	وضع صعوبات أمام المرأة لتولى المناصب العامة	٢٥	٨٣.٣

من الجدول السابق يتضح تنوع أشكال التمييز النوعى للمرأة وكانت أكثر أشكال هذا التمييز هى:-

- حرمان المرأة من بعض الوظائف الهامة وعبر عنها ٩٦.٦% منهم.
- حرمان المرأة من التعليم وعدم قيام الأحزاب بترشيح المرأة فى الانتخابات- وعدم ترحيب الرجل بعمل المرأة بالسياسة وعبر عنها ٩٣.٣% منهم.
- انتشار البطالة بين النساء أكثر من الرجال وعبر عنها ٩٠% منهم.
- حصول الرجل على مكافآت أعلى من الرجل- وإجبار البنت على خدمة أخوتها الصغار- وإبعاد المرأة عن مواقع صنع القرار فى المجتمع وعبر عنها ٨٦.٦% منهم.

وهى تتفق إلى حد كبير مع النتائج التى حصلنا عليها من تطبيق أداة القياس على المرأة.
خامساً: أخطار استمرار التمييز النوعى ضد المرأة:-

جدول رقم (١٠)

يوضح أخطار استمرار التمييز النوعى للمرأة على المرأة

م	الاستجابة	عدد	%
١	اضطراب شخصية المرأة	١٩	٦٣.٣
٢	شعور المرأة بالقلق والإحساس بالعجز	١٦	٥٣.٣
٣	عدم شعور المرأة بالأمن الاجتماعى	٢٨	٩٣.٣
٤	إعاقة الاستقلال الذاتى لمرأة واعتمادها على نفسها	٢٥	٨٣.٣
٥	إعاقة حصول المرأة على حقوقها الأساسية	٢٦	٨٦.٦
٦	انخفاض الرضا الوظيفى عند المرأة العاملة	٢٢	٧٣.٣
٧	انخفاض مستوى الالتزام التنظيمى عند المرأة العاملة	١٧	٥٦.٦
٨	جعل المرأة تابعة للرجل	١٨	٦٠.٠٠

من الجدول السابق يتضح أن هناك أخطار على المرأة من استمرار التمييز النوعى ضدها:-

- عدم شعور المرأة بالأمن الاجتماعى وعبر عنها ٩٣.٣% منهم.
- إعاقة حصول المرأة على حقوقها الأساسية وعبر عنها ٨٦.٦% منهم.
- إعاقة الاستقلال الذاتى لمرأة واعتمادها على نفسها وعبر عنها ٨٣.٣% منهم.
- انخفاض الرضا الوظيفى عند المرأة العاملة وعبر عنها ٧٣.٣% منهم.

لذلك فمن الضرورى بذل الجهود لمواجهة التمييز النوعى للمرأة.

سادساً: أخطار استمرار التمييز النوعى للمرأة من وجهة نظر المسئولين:-

جدول رقم (١١)

يوضح أخطار استمرار التمييز النوعى للمرأة على المجتمع

م	الاستجابة	عدد	%
١	خسارة جهد ما يقرب من نصف المجتمع	٢٨	٩٣.٣
٢	حرمان المجتمع من جهود المرأة فى المشاركة فى تنمية المجتمع	٢٨	٩٣.٣
٣	تهديد أمن المجتمع واستقراره	٢٦	٨٦.٦
٤	إعاقة تحقيق المساواة بين الجنسين فى المجتمع	٢٦	٨٦.٦
٥	انخفاض صورة المجتمع أمام المجتمع الدولى	٢٨	٩٣.٣
٦	خسارة عنصر هام من عناصر التنمية ومواردها	٢١	٧٠.٠٠
٧	عقبة فى طريق تحقيق الأمن الاجتماعى	٢٦	٨٦.٦

من الجدول السابق يتضح أن أخطار استمرار التمييز النوعى للمرأة على المجتمع تتمثل فى:-

- خسارة جهد ما يقرب من نصف المجتمع، وحرمان المجتمع من جهود المرأة للمشاركة فى تنميته وعبر عنها ٩٣.٣% منهم.
- إعاقة تحقيق المساواة بين الجنسين، وعقبة فى طريق تحقيق الأمن الاجتماعى وتهديد أمن واستقرار المجتمع وعبر عنها ٨٦.٦% منهم.
- انخفاض صورة المجتمع أمام المجتمع الدولى وعبر عنها ٧٠% منهم.

سابعاً: طرق مواجهة التمييز النوعى للمرأة من وجهة نظر المسئولين:-

جدول رقم (١٢)

يوضح دور المؤسسات الحكومية فى مواجهة التمييز النوعى للمرأة

م	الدور	عدد	%
١	الاهتمام بتعليم الأنثى وتوفير الفرص المتكافئة مع الذكر	٣٠	١٠٠
٢	إتاحة برامج التدريب للنساء على المهن المختلفة	٢٧	٩٠.٠٠
٣	تطبيق الدساتير والقوانين لتحقق العدالة بين الجنسين	٢٥	٨٣.٣
٤	إتاحة الفرصة للمرأة للمشاركة فى تنمية المجتمع	٢٢	٧٣.٣
٥	إجراء تعديل قانونى وتشريعى لتحقيق العدالة بين الجنسين	٢٠	٦٦.٠٠
٦	عدم التفرقة فى التشغيل بين النساء والرجال	٢٥	٨٣.٣
٧	تفعيل تطبيق القانون ضد العنف ضد المرأة	٢٨	٩٣.٣
٨	تفعيل تطبيق القانون ضد التحرش بالمرأة	٢٨	٩٣.٣
٩	عمل برامج لتمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً	٣٠	١٠٠
١٠	تطوير الالتزام الحكومى تجاه قضايا النوع	٢٤	٨٠.٠٠
١١	تعزيز مشاركة المرأة فى مختلف مراكز صنع القرار	٢٢	٧٣.٣

من الجدول السابق يتضح أن دور المؤسسات الحكومية فى مواجهة التمييز النوعى للمرأة تتمثل فى:-

- عمل برامج لتمكين المرأة اقتصادياً والاهتمام بتعليم الأنثى وتوفير الفرص المتكافئة مع الذكور وعبر عنها ١٠٠% منهم.
- تفعيل تطبيق القانوين لمنع العنف ضد المرأة- و تفعيل القوانين لمنع التحرش الجنسى ضد المرأة وعبر عنها ٩٣.٣% منهم.
- إتاحة برامج التدريب للنساء على المهن المختلفة وعبر عنها ٩٠% منهم.
- تطبيق الدستور والقوانين لتحقيق العدالة بين الجنسين- وعدم التفرقة فى التشغيل بين النساء والرجال وعبر عنها ٨٣.٣% منهم.

جدول رقم (١٣)

يوضح دور مؤسسات المجتمع المدنى فى مواجهة التمييز النوعى للمرأة

م	الدور	عدد	%
١	رفع مستوى الوعى العام للمرأة بحقوقها	٣٠	١٠٠.٠٠
٢	إتاحة فرص التعليم والتدريب للمرأة	٢٧	٩٠.٠٠
٣	توفير مختلف الخدمات للمرأة	٢٦	٨٦.٦
٤	مواجهة العنف ضد المرأة	٢٦	٨٦.٦
٥	إتاحة الفرصة للمرأة فى المشاركة فى عضوية المؤسسات الاجتماعية	٢٥	٨٣.٣
٦	إدماج المرأة فى عملية صنع القرار فى المجتمع	٢١	٧٠.٠٠
٧	مواجهة التمييز ضد الطفلة وضد انتهاك حقوقها	٢١	٧٠.٠٠
٨	تجسيد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة	٢٧	٩٠.٠٠
٩	إتاحة برامج لتمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً	٢٧	٩٠.٠٠
١٠	الدعوة إلى إزالة المعوقات أمام شغل المرأة للمناصب العامة	٢٢	٧٣.٣
١١	التأثير على قرارات المجتمع من أجل منع التمييز ضد المرأة	٢١	٧٠.٠٠
١٢	رصد أداء المؤسسات الحكومية فيما يتعلق بالنوع الاجتماعى	٢٠	٦٦.٠٠
١٣	تدريب الموظفين من الجنسين على قضايا إدماج النوع الاجتماعى	٢٠	٦٦.٠٠
١٤	تعميم نوع الجنس فى تطوير الموارد البشرية وإدارتها	٢١	٧٠.٠٠

من الجدول السابق يتضح أن دور مؤسسات المجتمع المدنى فى مواجهة التمييز النوعى للمرأة تتمثل فى:-

- رفع مستوى الوعى العام للمرأة بحقوقها وعبر عنها ١٠٠% منهم.
- إتاحة فرص التعليم والتدريب للمرأة- وإتاحة برامج لتمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً، وتجسيد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة وعبر عنها ٩٠% منهم.
- توفير مختلف الخدمات للمرأة- مواجهة العنف ضد المرأة وعبر عنها ٨٦.٦% منهم.

جدول رقم (١٤)

يوضح دور المجلس القومى للمرأة فى مواجهة التمييز النوعى للمرأة

م	الدور	عدد	%
١	وضع مشروعات قومية للنهوض بالمرأة	٢٨	٩٣.٣
٢	متابعة وتقييم السياسة العامة فى مجال المرأة	٢٧	٩٠.٠٠
٣	إبداء الرأى فى مشروعات القوانين المتعلقة بالمرأة	٣٠	١٠٠
٤	إبداء الرأى فى جميع الاتفاقات المتعلقة بالمرأة	٣٠	١٠٠
٥	توثيق المعلومات والدراسات الخاصة بالمرأة	٢٦	٨٦.٦
٦	عقد المؤتمرت والندوات فى الموضوعات الخاصة بالمرأة	٢٥	٨٣.٣
٧	التوعية بدور المرأة وحقوقها وواجباتها	٢٥	٨٣.٣
٨	تنمية القدرات السياسية للمرأة	٢١	٧٠.٠٠
٩	تحليل الثقافة الإعلامية تجاه المرأة	٢١	٧٠.٠٠
١٠	متابعة تطبيق اتفاقية منع أشكال التمييز ضد المرأة	٣٠	١٠٠
١١	متابعة وتقييم تطبيق قانون محاكم الأسرة	٢٨	٩٣.٣
١٢	تحديد مشكلات المرأة الأكثر احتياجاً وتقديم الحلول لها	٢٦	٨٦.٦
١٣	دعم مشروعات محو أمية المرأة ودعم تعليمها	٢٦	٨٦.٦
١٤	إقامة مشروعات للنهوض بالمرأة المعيلة وتمكينها	٢١	٧٠.٠٠
١٥	إقامة مشروعات لمنع العنف ضد المرأة	٢٤	٨٠.٠٠
١٦	تنمية مهارات المرأة فى مجال المشروعات الصغيرة	٢٤	٨٠.٠٠
١٧	متابعة شكاوى المرأة وإيجاد الحلول لها	٢٢	٧٣.٣
١٨	متابعة الجهود المبذولة فى الخطة القومية لتحقيق المساواة بين الجنسين	٢١	٧٠.٠٠
١٩	دراسة المشاكل التى تواجه المرأة العاملة واقتراح الحلول لها	٢١	٧٠.٠٠
٢٠	اقتراح البحوث والدراسات فى مجال المساواة بين الجنسين	٢١	٧٠.٠٠

من الجدول السابق يتضح أن للمجلس القومى للمرأة دوراً أساسياً فى مواجهة التمييز النوعى للمرأة بل يعتبر أحد آليات المجتمع المصرى الذى أنشأها لمواجهة هذا التمييز وتحقيق عدالة النوع سواء فى مجال متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية أو القوانين المحلية وتنمية مهارات المرأة ودراسة مشكلات وتقديم الحلول لها وإتاحة المشروعات والبرامج التى تحقق عدالة النوع الاجتماعى مما يحقق الأمن الاجتماعى للمرأة داخل مجتمعها.

سابعاً: العلاقة بين بعض العوامل الشخصية والاجتماعية للمرأة وتعرضها للتمييز النوعى:-

جدول رقم (١٥)

يوضح العلاقة بين بعض العوامل الشخصية والاجتماعية للمرأة وتعرضها للتمييز النوعى

المتغير	كا٢ المحسوبة	كا٢ الجدولية	ن	الدلالة	مستوى الدلالة
العمر	٢٣.٦٠	٩.٩١٠	٢	دال	٠.٠١
المستوى التعليمى	١٤.٩٨	١٣.٢٧٧	٤	دال	٠.٠١
وجود أبناء	٦.١١	٩.٩١٠	٢	غير دال	٠.٠١
المشاركة فى عضوية منظمات اجتماعية	٢٣.٣٧	٩.٩١٠	٢	دال	٠.٠١
نوع المجتمع القادمة منه	٢٨.١٦	١٣.٢٧٧	٤	دال	٠.٠١

من الجدول السابق يتضح أن عامل العمر عامل مؤثر فى تعرض المرأة للتمييز النوعى فبحساب كا٢ بين عمر المرأة ومواجهتها للتمييز النوعى وجد أنها تساوى ٢٣.٦ وهى أكبر من كا٢ الجدولية عند ن تساوى ٢، ٥٢ تساوى ٠.٠١ والتى تساوى ٩.٩١٠ مما يدل على وجود فروق معنوية بينها وذلك لصالح المرأة صغيرة السن التى هى أكثر تعرضاً للتمييز النوعى.

كذلك وجد علاقة بين المستوى التعليمى للمرأة وتعرضها للتمييز النوعى وذلك لصالح المرأة الأقل تعليماً كذلك، وجد أن هناك علاقة بين المشاركة فى عضوية منظمات اجتماعية أخرى لصالح المرأة غير المشاركة، كذلك وجود علاقة بين نوع المجتمع التى تقيم فيه المرأة وتعرضها للتمييز النوعى لصالح المرأة التى تعيش فى مجتمع أقل تقدماً بينما لم توجد علاقة بين وجود أبناء للمرأة وتعرضها للتمييز النوعى.

ومن النتائج السابقة يتضح صحة الفرض الثانى للدراسة ومؤداه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعض الخصائص الشخصية والاجتماعية للمرأة ومواجهتها للتمييز النوعى".

ثامنا: العلاقة بين بعض العوامل المهنية للمرأة وتعرضها للتمييز النوعى:-

جدول رقم (١٦)

يوضح العلاقة بين بعض العوامل المهنية للمرأة وتعرضها للتمييز النوعى

المتغير	كا٢ المحسوبة	كا٢ الجدولية	ن	الدلالة	مستوى الدلالة
نوع العمل	٢٦.٤١	١٣.٢٧٧	٤	دال	٠.٠١
الأجر	١٨.٠١	١٦.٨١٣	٦	دال	٠.٠١
الموقع الوظيفى	٢٥.٩٣	١٣.٢٧٧	٤	دال	٠.٠١
مدة العمل	١٧.٢٢	١٣.٢٧٧	٤	دال	٠.٠١
الحصول على تدريب	٧.٦١	٩.٩١٠	٢	غير دال	٠.٠١

من الجدول السابق يتضح أن عامل نوع العمل الذى تقوم به المرأة عامل مؤثر فى التمييز النوعى ضدها فبحساب كا٢ بين نوع العمل الذى تقوم به المرأة (فني- إدارى- خدمى) والتمييز النوعى للمرأة وجد أنها تساوى ٢٦.٤١ وهى أكبر من قيمة كا٢ الجدولية عند ن = ٤، ∝ = ٠.٠١ والتى تساوى ١٣.٢٧٧ مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بينهما لصالح المرأة التى تعمل فى عمل إدارى؛ كذلك وجد أن هناك علاقة بين الأجر الذى تحصل عليه المرأة ومواجهة التمييز النوعى لصالح المرأة التى تحصل على دخل أقل، كذلك وجد أن هناك علاقة بين الموقع الوظيفى للمرأة إدارة (عليا- متوسطة- دنيا) ومواجهتها للتمييز النوعى لصالح المواقع الدنيا، كذلك وجود علاقة بين مدة العمل للمرأة ومواجهتها للتمييز النوعى لصالح أصحاب سنوات العمل الأقل، بينما لا توجد علاقة بين الحصول على تدريب ومواجهة المرأة للتمييزالنوعى.

ومن النتائج السابقة يتضح صحة الفرض الثالث للدراسة ومؤداه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعض العوامل المهنية للمرأة ومواجهتها للتمييز النوعى".

مناقشة نتائج الدراسة
والمؤشرات التخطيطية لمواجهة التمييز النوعى للمرأة

- اتضح من نتائج الدراسة أن مستوى التمييز النوعى للمرأة فيما يتعلق بالأجور والمكافآت وفرص الترقى وشغل المناصب العامة مستوى متوسط بدرجة نسبية ٧٢.٦% وهذا يعنى أن ٢٧.٤% من النساء المبحوثات لا يعين التمييز النوعى ضدهن الأمر الذى يحتاج إلى بذل جهود للعمل مع المرأة لتنمية الوعى بالتمييز النوعى لها فى هذا المجال، وأيضاً إحداث تغييرات فى المجال الاجتماعى والتشريعى لضمان حقوق المرأة، وتتفق هذه النتائج مع دراسة كل من دراسة مارك بنيجر Mark Pettinger (٢٠٠٦) ودراسة فوزية عبد الستار (١٩٩٥) ودراسة هونج سيك Hong Sek (١٩٩٦) ودراسة سياما وآخرون Suama, et, al (٢٠٠٨) ودراسة جانيت باتريشيا Janet Patricia (٢٠٠٢) ودراسة تيريزا ليفتين وآخرون Tereza Levitin, et, al (١٩٩١) والتى اتفقت فى أن المرأة العاملة تواجه تمييزاً نوعياً فى مجال الأجر والترقى والوصول إلى المناصب العليا وأن الكثير من النساء لسن على وعى بهذا التمييز النوعى.
- اتضح من نتائج الدراسة أن مستوى التمييز النوعى للمرأة فى مجال العنف الموجه ضدها مستوى متوسط حيث بلغت الدرجة النسبية لقياسه ٥٠.٩% وأن المرأة تتعرض لتمييز نوعى فى صورة عنف تمثل فى الضرب والألفاظ الجارحة وتحمل عبء الأعمال المنزلية وحدها وتعرض الطفلة للختان وإجبارها على خدمة أخواتها الذكور والاستيلاء على دخلها وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات كل من ثروت شلبى (٢٠٠٩) وباتمان Patman (١٩٩٨) ودراسة تشارلز وورث وكلنكن carles Warth & Chinkin (٢٠٠٠) والتى اتفقت فى أن المرأة تتعرض للعنف الذى يتمثل فى تعرضها للأذى الجسدى مثل الصفع واللطم والضرب وانتهاء بالأذى النفسى مثل التخويف والتحقير والإذلال.
- اتضح من نتائج الدراسة أن مستوى التمييز النوعى للمرأة فى مجال التحرش الجنسى مستوى ضعيف وإن اقترب من المستوى المتوسط حيث بلغت الدرجة النسبية لقياسه ٤٩.٢% وهذا يعنى أن حوالى نصف المبحوثات تعرض للتحرش الجنسى فى الشارع والعمل وفى وسائل المواصلات وحتى فى المنزل وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من فيلبس Philips (١٩٩١)، ونتائج دراسة سمارت Smart (٢٠٠٠)، ودراسة شيماء طوسن (٢٠١٠) (٨٣)، ودراسة مديحة أحمد عبادة وخالد كاظم (٢٠٠٣) (٨٤)، ودراسة هبه عبد العزيز (٢٠٠٩) (٨٥)، وأن مظاهر هذا التحرش الجنسى تتمثل فى التحرش اللفظى والتحرش الجسمى والتحرش البصرى.
- اتضح من نتائج الدراسة أن مستوى التمييز النوعى للمرأة فى مجال المشاركة فى الحياة العامة ومواقع اتخاذ القرار مستوى متوسط حيث بلغت الدرجة النسبية لقياسه ٦٦.٦% وهى نسبة عالية واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من دراسة نيوس بيوم Nuss bum (٢٠٠٢) ودراسة كوثر قناوى (٢٠٠٣) ودراسة ثروت الديب (٢٠٠٤) ودراسة نهاد أبو القمصان (٢٠٠٥) اتفقت على أن انخفاض نسبة التمثيل السياسى للنساء فى البرلمان وأن ترشيح الأحزاب للمرأة فى الانتخابات ضعيفاً، وعدم إقناع

الرجل بعمل المرأة بالسياسة، وعادات المجتمع وتقاليده التى تعوق المشاركة السياسية للمرأة، وبعض الوظائف العامة تكون حكراً على الرجال.

ومن النتائج السابقة يتأكد مواجهة المرأة لتمييزاً نوعياً ضدها مما يؤكد عدم صحة الفرض الأول للدراسة ويجيب على التساؤلين الأول والثانى لها كما اتفقت هذه النتائج مع رأى المسئولين فى المجلس القومى للمرأة من حيث أن ٧٦.٦% منهم يرون أن المرأة تتعرض لتمييزاً نوعياً وأن هذا التمييز النوعى يرتبط بالأجور والمكافآت والعنف ضد المرأة والتحرش الجنسى وإبعاد المرأة عن مراكز اتخاذ القرار فى المجتمع.

- اتضح من نتائج الدراسة أن هناك أخطار من استمرار هذا التمييز النوعي للمرأة سواء على المرأة نفسها أو على المجتمع من حيث عدم شعور المرأة بالأمن الاجتماعى وإعاقة حصولها على حقوقها واستقلالها الذاتى وانخفاض الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمى عند المرأة العاملة كذلك حرمان المجتمع من جهود نصف أعضائه وحرمان المجتمع من مشاركة المرأة فى تنميته وانخفاض صورة المجتمع أمام المجتمع الدولى. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من منيرة مطباشرار (٢٠٠٨) ودراسة ليسا جاى Lisa Gay (٢٠٠٩) ودراسة نيشا راميش Neesha Ramesh (١٩٩٨).
- اتضح من نتائج الدراسة ضرورة مواجهة التمييز النوعي للمرأة وأن المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدنى والمجلس القومى للمرأة يمكنهم أن يلعبوا دوراً هاماً فى مواجهة التمييز النوعى للمرأة سواء بالعمل مع المرأة نفسها لزيادة وعيها بحقوقها وإتاحة الفرصة أمامها لتعليمها وتمكينها اقتصادياً وسياسياً أو بالعمل على مستوى المجتمع وقياداته ومنظماته لإحداث تغييرات تشريعية وتنظيمية تتيح للمرأة الفرصة فى المشاركة فى الحياة السياسية ومواقع اتخاذ القرار فى المجتمع وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من مركز الديمقراطية وحقوق العاملين (١٩٩٦) ودراسة مركز دراسات المرأة العربية (١٩٩٦).
- كما بينت نتائج الدراسة أن هناك علاقة بين بعض الخصائص الشخصية والمهنية للمرأة تؤثر على تعرضها للتمييز النوعى منها عامل السن والتعليم والمشاركة المجتمعية ونوع العمل والأجر والموقع الوظيفى ومدة العمل مثل دراسة آن بولى Ann Polly (٢٠٠٣) ودراسة ديانا جيل Diana Jill (١٩٩٨) ودراسة باميلا ريد Pamela Reid (١٩٩٧).

وبناء على نتائج الدراسة أمكن للباحثة التوصل إلى المؤشرات التخطيطية التالية لمواجهة التمييز النوعى للمرأة كمدخل لتحقيق الأمن الاجتماعى لها:

١- تفعيل تطبيق الاتفاقيات والمواثيق الدولية المرتبطة بحقوق الإنسان بصفة عامة واتفاقية منع أشكال التمييز ضد المرأة والالتزام بالمعايير الدولية للمساواة بين الرجل والمرأة بما يتوافق مع ظروف المجتمع وشرائعه السماوية.

٢- ضرورة تضافر الجهود الحكومية مع جهود منظمات المجتمع المدنى بتمكين المرأة اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً وثقافياً والنهوض بالمرأة فى جميع جوانب حياتها كسبيل أساسى لبناء مجتمع عادل ومتقدم وقابل للاستمرار.

٣- تطوير الالتزام الحكومى تجاه قضايا نوع الجنس وإدماجها فى سياسات الحكومة وخططها وبرامجها عبر مختلف الوزارات ومتابعة السياسات الحكومية المتعلقة بالمساواة بين الرجل والمرأة وتنفيذها لتحقيق الأمن الاجتماعى لها.

٤- ضرورة إجراء تعديلات قانونية عن طريق مراجعة التشريعات القائمة من منظور يراعى المساواة بين الجنسين والكشف عن الثغرات القانونية التى تعزز التمييز القائم على نوع الجنس وتطويرها ومتابعة تنفيذها.

٥- تعزيز مشاركة المرأة فى مختلف مواقع صنع القرار السياسية منها والتشريعية والتنفيذية والقضائية وضمان تكافؤ الفرص فى تولى الوظائف العامة وتمثيل الدولة.

٦- تنفيذ بعض الدراسات والبحوث التى تستهدف تشخيص واقع المرأة فى مصر والتعرف على السباب التى تعيق مشاركتها فى مختلف مجالات الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية واقتراح البرامج الكفيلة بمعالجة هذه الأسباب.

٧- ضرورة قيام المنظمات الحكومية ومنظمات المجتمع المدنى بإجراء تعديلات وتطويرات فى سياستها بحيث تؤكد التزامها عملياً بمبدأ العدالة بين الجنسين والمساواة بينهما وتدريب الموظفين على قضايا النوع وتعميم مراعاة النوع فى تطوير الموارد البشرية وإدارتها وتمكين المرأة من الوصول إلى الوظائف الهامة على أساس مبدأ الكفاءة وليس على أساس النوع.

٨- ضرورة القيام بحملات إعلامية لتوعية كل من المرأة والمجتمع بحقوق المرأة وأهمية دورها فى المجتمع كشريكة للرجل فى التنمية ومناهضة أشكال التمييز ضدها وخاصة فى مجال الأجور والترقى وفرص العمل والعنف الموجه ضدها والتحرش الجنسى ومشاركتها فى مراكز اتخاذ القرار فى المجتمع.

المراجع

١- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى أسيا (الأسكوا): إدماج النوع الاجتماعى فى السياسات والبرامج الإنمانية، نيويورك، الأمم المتحدة،٢٠٠٨، ص١٢.
٢- الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء: التعداد العام للسكان والمنشآت، الكتاب السنوى، ٢٠٠٦.
٣- الأمم المتحدة، المرأة والتنمية: اللجنة الاقتصادية لغرب أسيا، بغداد، ٢٠٠٥، ص٨٠.
٤- زينب معادى، المرأة والمؤسسة القانونية، مؤتمر المرأة العربية، القاهرة، دار المرأة العربية للنشر، ١٩٩٩، ص٧٥.
٥- تقرير التنمية البشرية: مصر، القاهرة، معهد التخطيط القومى، ٢٠٠٥، ص٧٦.

6- Mitarapy Makabadhai Nava Sharan Sing: Gender Justice, Citizenship and Development, Canada, The international Development Research Center, 2007,p.3.
7- Philips.A: Engendering Demacracy, Cambridge, Polity Capitities Press,1999.
8- Patman C.: The Sexual Contract, Cambridge, polity Press,1998.
9- Smart: low Crim and Sexuality, London, sage press,1995.
10- Nuss Boum M: Women's Capalitiies and Social Justice Oxford, oxford University press,2002.
11- Charles Worth H& C. Chikin: The Boundaries of international Law, N.Y, Manchester university press,2000
12- Yuval Danis: Gender and National, London, Sage Press,1997.
13- Mark pettinger: Are Women Still experiencing gender discrimination income and employment positions?, Kansas, Wichita State university,2006.
14- Janet Patricia: Adversity in the form of gender discrimination, U.S.A, The George Washington University,2002.
15- Abel Milicent: Students ratings of a Make and Femal prafesser's lecture on Sex discrimination in the Work farce, N.Y., Peer Reviewed, Journal,2007.
16- Hong Sek: Perception of Sex discrimination in the emlament, London, British Journal of Sociology, 1996.

١٧- مريم مصطفى: أوضاع المرأة فى المجتمع المصرى، القاهرة، اللجنة القومية للمراة، ١٩٩٧.

١٨- ناهد رمزى : دراسة عن أوضاع المرأة واحتياجاتها، اللجنة القومية للمرأة، القاهرة، وزارة الشئون الاجتماعية، ١٩٨٢.
١٩- فوزية عبد الستار: المرأة والرجل فى مصر، القاهرة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائى، ١٩٩٥، ص٢٥.
٢٠- الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء: بحث العمالة بالعينة، القاهرة، الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٠٦، ص١٢.
٢١- الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء: الكتاب السنوى وضع المرأة والرجل فى مصر، ٢٠٠٢، ص٨٦.
٢٢- أحمد زايد وآخرون: المرأة وقضايا المجتمع، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، القاهرة، كلية الآداب، جامعة القاهرة، ٢٠٠٢، ص١٥٨.
٢٣- منيرة مايا شرار: مواطنة عدم المساواة ، قضايا عدالة النوع الاجتماعى فى الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، فى مينرايبى موضابا دهياى، نافاشارن سنج: عدالة النوع الاجتماعى والمواطنة والتنمية، القاهرة، مركز الأهرام للترجمة والنشر، ٢٠٠٨، ص٢٣٥.

24- Lisa Gay: The imact of gender discrimintion on Organizational Commitment and Job Satisfaction among Femel Cemplauces, Texas, Texas A.M., University,2009.
25- Nessha Ramesh: The Role of racial and gender discrimination in the psycological Well- being of Asian-American Female College Students ohaio, The Ohaio State university,1998.

٢٦- مركز الديمقراطية وحقوق العاملين: واقع وظروف عمل المرأة، دراسة استطلاعية، القاهرة، مؤسسة فورد، ١٩٩٦.
٢٧- مركز دراسات المرأة العربية: المرأة والقانون والتنمية، القاهرة، مركز دراسات المرأة، ١٩٩٧.

28- Lisa Gay, op. cit.
29- Suyama, et, al: Event related for gender discrimination, unites kingdom, peer- Reviewed journal,2008.
30- Abel Milicent, op. cit.
31- Mark pettinger, op. cit.
32- Ann Polly: Perceptions of potential gender discrimination aganist women, New Jersy, The State University of new Jersy, 2003.
33- Janet Patricia, op. cit.
34- Blau, et.al: Correlates of perceived gender discrimination for female versus male medical technologists, United Kingslom, peer reviewed journal, 2000.
35- Meesha Ramesh: op. cit.
36- Catherine Labarro: A descriptive Study of the international

Strategies that Women midmanagers in higher Education Use When faced With gender discrimination, Ohaio University of Ohaio,1998.

37- Diana Jill: Do Women perpetuate gender dissemination Minnesota university of Minnesota,1998.

38- Bruce, et.al :Sex discrimination How do we tell the Difference between male and female faces, United kingdom, peer Reviwed Journal,1997.

39- Pamela Raid : perception of Sex discrimination among female university and Staff, united Kingdom, 1997.

40- Hong Sex :perception of sex discrimination in employment and the class context, united kingdom, British journal of Sociology,1996.

41- Tresa levitin et.al: Sex discrimination organist the American Working Women , united Kingdom, peer Reviewed journal,1991.

42- Smart,C: Low, Crime and Sexuality, London, Sage press, 1995, p:187.

43- Rebecca Cook: Women in Christopher jayner UN and international low Cambridge, Cambridge university,1997,p:189.

44- Onora O' Neill: Justice Gender and international Boundaries, Cambridge, Cambridge university, 2000, p: 144.

45- Chery Mcfnan: Gender and citizenship, Learning from south Africa, Agenda 43: 49, 2001, p: 63.

46- Wlsa Zamlia: Justice in Zambia, Women and the Administration of Justice, Lusaka, 1999, p: 7.

47- Saluia Tamal: Gender and parliamentary Politics in Uganda, Boulder, Westview press, 2002, p: 21.

48- Marcema Toure: Wamen and Gender, Paper presented at CODESRIA Conferenc on African Gender in the New Millennium, Cairo, Egypt, April, 2002, p: 12.

49- Kabeer, N: Citizenship Affiliation and Exclusion, IDS, Buletin, 2008, p: 12.

50- Menon, N: Women andCitizenship New Delhi, Oxford university press, 1998, p:241.

٥١- سلستين نيامو: التصدى للمواطنة الرسمية الواقعيةن فى ميترابى موضوبادياى ونافشاران سبنج:عدالة النوع الاجتماعى والمواطنة التنمية،مرجع سبق ذكره، ص١٨.

٥٢- انظر كل من:
- Kenya Human Right Commission: Manufacture: of poverty, Nirapi, KHRC, 2004, p: 43.
- Elizabeth Gwaunza, Et, al: The Social- economic and legal implications of EPZ, in Zimbabwe, The Noruth- South institute and Tird world Network- Africa, 2000, p:126.

٥٣- الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء: التعداد العام للسكان ١٩٩٦، ص١٢٣.
٥٤- ثروت شلبى، الواقع المعاصر لموضوع الجندر فى مصر، القاهرة، ٢٠٠٩.
http://www.kenanaonline.com2009page5972
٥٥- منظمة الصحة العالمية: ما هو ختان الإناث والإجراءات المتبعة لمنعه، القاهرة، المجلس القومى للسكان، ٢٠٠٥، ص٣٩.
٥٦- المجلي القومى للطفولة والأمومة: المشروع القومى لمناهضة ختان الإناث، القاهرة، المجلس القومى للطفولة والأمومة، ٢٠٠٧، ص٣٦.
٥٧- ثروت شلبى: مرجع سبق ذكره، ص١٢.
٥٨- فوزية عبد الستار: مرجع سبق ذكره، ص٢٥.
٥٩- نهاد أبو القمصان: الصعود على أجساد النساء، تقرير حول الانتخابات البرلمانية ، القاهرة، المركز المصرى لحقوق الإنسان، ٢٠٠٥، ص٩.
٦٠- جنات السمالوطى: المشاركة السياسية للمرأة، الطموحات والتحديات، القاهرة، المجلس القومى للمرأة،٢٠٠٥، ص٢٦.
٦١- نيفين مسعد: المشاركة السياسية للمرأة العربية، القاهرة، ربطة المرأة العربية، ٢٠٠٨، ص١.
٦٢- كوثر قناوى: دور المخطط الاجتماعى فى تدعيم المشاركة السياسية لدى المرأة فى المناطق العشوائية، المؤتمر العلمى الرابع عشر لكلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة، فرع الفيوم، ٢٠٠٣.
٦٣- ثروت الديب: دور المجتمع المدنى فى تفعيل حماية حقوق المرأة الريفية، مجلة كلية الآداب، جامعة المنصورة، عدد ٣٤، ٢٠٠٤، ص٢٣٢.
٦٤- جمال شحاتة حبيب: الشرطة المجتمعية والدفاع الاجتماعى، الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ٢٠١٠، ص٤٤٣.
65- Kathryn Wells & David Kysilko: Sexaual harssment in schools, Washington, N. A. S. E, 1998, p: 6.
٦٦- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى أسيا : مبادئ توجيهه من أجل تعميم قضايا النوع الاجتماعى وتعزيز فعالية آليات النهوض بالمرأة، نيويورك، الأمم المتحدة، ٢٠٠٧، ص٤٨.
٦٧- الأمم المتحدة : تقرير المؤتمر الرابع المعنى بالمرأة ، بكين، سبتمبر١٩٩٥،ص٢٢.
٦٨- رقية طه العلوانى: اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، قراءة تحليلية نقدية فى إطار الخصوصية الإسلامية، البحرين كلية الآداب، جامعة البحرين، ٢٠٠٨، ص٢٤.

٦٩- ليزا تراكى وآخرون: تمكين المرأة بين النظرية والتطبيق على المستوى المحلى والعالمى، معهد دراسات المرأة، جامعة بيرزيت، ٢٠٠٤، ص٣٨.
70- Carole Maser: Gender planning in the Third world, N.Y, world Development, 2006, p: 142.
71- Zocoxaal & Sally Baden: Gender and empowerment, defination, approaches and implications for policy, Bringhton, institute of development studies, 1997, p: 175.
٧٢- طلعت السروجى : السياسة الاجتماعية فى إطار المتغيرات العالمية الجديدة، القاهرة، دار الفكر العربى، ٢٠٠٤، ص: ص ٣٣٦: ٣٣٩.
73- Caren Levy: The process of Institutionalizing Gender in Policy and Planning: The WEB of Institutionalizing, March,1996, p:31.
74- Caren Levy: The process of Institutionalizing Gender in Policy and Planning, The WEB of Institutionalizing, March,1996, p:31.
75- Caroline Sweetman: Gender in Development Organizations, OXFAM Focus on Gender (UK, Ireland)ed, 1997, p: 11.
76- Webster's Dictionary: Deluxe Encyclopedia Edition, trident press, 1994. p: 192.
٧٧- محمد سيد فهمى: الرعاية الاجتماعية والأمن الاجتماعى، الإسكندرية، المكتب الجامعة الحديث، ٢٠٠٢، ص ٢٣٤.
٧٨- عبد الخالق محمد عفيفى: الخدمة الاجتماعية ودورها المعاصر فى تحقيق السلام والأمن الاجتماعى، المؤتمر العلمى الخامس عشر، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٠٠٢، ص ٢٥٧.
٧٩- تومادر مصطفى أحمد: مشكلات الأمن الاجتماعى وتأثيرها على حياة المواطن المصرى ودورطريقة تنظيم المجتمع فى مواجهتها، المؤتمر العلمى الثامن، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٩٩٥، ص ٩٢٤.
٨٠- الميثاق العربى لحقوق الإنسان.
٨١- منى عطية خزام خليل: شبكة الأمان الاجتماعى وتحسين نوعية حياة الفقراء، الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ٢٠١٠، ص ٩٦.
٨٢- محمد زكى أبو النصر: الاستشراف. الوظيفة الغائبة فى التخطيط، الإسكندرية، المكتب الجامعى الحديث، ٢٠١١، ص: ص ٢٩٦: ٢٩٧.
٨٣- شيماء طوسن عبد الرحمن: برنامج مقترح للممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية لمواجهة مشكلة التحرش الجنسى لدى طلاب المدارس الثانوية الفنية، رسالة ماجستير، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠١٠.
٨٤- مديحة أحمد عبادة، خالد كاظم: الأبعاد الاجتماعية للتحرش الجنسى فى الحياة اليومية،القاهرة، مركز قضايا المرأة المصرية، ٢٠٠٣.
٨٥- هبة عبد العزيز: التحرش الجنسى للمرأة، دراسة علمية ،القاهرة، مكتبة مدبولى، ٢٠٠٩.